FIXING THE CANADIAN FORCES' METHOD OF DEALING WITH DEATH OR DISMEMBERMENT

Report of the Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence

April 2003

MEMBERSHIP

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

The Honourable Colin Kenny **(Chair)**
The Honourable J. Michael Forrestall **(Deputy-Chair)**

and

The Honourable Senators:

Norman K. Atkins
Tommy Banks
Jane Cordy
*Sharon Carstairs, P.C. (or Fernand Robichaud, P.C.)
Joseph A. Day
*John Lynch-Staunton (or Noel A. Kinsella)
Michael A. Meighen
David P. Smith, P.C.
John (Jack) Wiebe

**Ex officio members*

(*Clerk*: Barbara Reynolds)

THE SUBCOMMITTEE ON VETERANS AFFAIRS/ Subcommittee on National Security and Defence

The Honourable Michael A. Meighen **(Chair)**
The Honourable Joseph A. Day **(Deputy-Chair)**

and

The Honourable Senators:

Norman K. Atkins
*Sharon Carstairs, P.C. (or Fernand Robichaud, P.C.)
Colin Kenny
*Lynch-Staunton (or Kinsella)
John (Jack) Wiebe

**Ex officio members*

(*Clerk*: Barbara Reynolds)

Note: The Honourable Senators Forrestall, Banks, Cordy and Stratton also served on the Subcommittee during the course of this study.

ORDER OF REFERENCE

Extract of the *Journals of the Senate*, Wednesday, November 20, 2002:

The Honourable Senator Kinsella for the Honourable Senator Meighen moved, seconded by the Honourable Senator Atkins:

That the Standing Senate Committee on National Security and Defence be authorized to examine and report on the health care provided to veterans of war and of peacekeeping missions; the implementation of the recommendations made in its previous reports on such matters; and the terms of service, post-discharge benefits and health care of members of the regular and reserve forces as well as members of the RCMP and of civilians who have served in close support of uniformed peacekeepers; and all other related matters.

That the papers and evidence received and taken on the subject during the Second Session of the Thirty-sixth Parliament and the First Session of the Thirty-seventh Parliament be referred to the Committee;

That the Committee report no later than June 30, 2003.

The question being put on the motion, it was adopted.

Paul C. Bélisle

Clerk of the Senate

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Senate Committee on National Security and Defence of Monday, November 25, 2002:

It was moved by the Honourable Senator Banks, - That the order of reference relating to the health care of veterans be referred to the Subcommittee on Veterans Affairs.

The question being put on the motion, it was adopted.

Barbara Reynolds

Clerk of the Committee

TABLE OF CONTENTS

Page

CHAIRMAN'S FOREWORD 2

INTRODUCTION 4

MAJOR BRUCE HENWOOD 6

1.A THE SERVICE INCOME SECURITY INSURANCE PLAN (SISIP) 8

1.B THE GENERAL OFFICERS INSURANCE PLAN 11

2. THE TREATMENT OF INJURED SOLDIERS AND THEIR FAMILIES ... 16

3. GRIEVANCE SETTLEMENT 20

LIST OF RECOMMENDATIONS 25

LIST OF WITNESSES 27

APPENDIX 1

MATRIX OF BENEFITS AS SUBMITTEDBY MAJOR HENWOOD 29

APPENDIX II

BIOGRAPHIES OF MEMBERS OF THE COMMITTEE 31

103-05296/

CHAIRMAN'S FOREWORD

I believe it is rare in public life that one has the opportunity to effect real change to public policy that will have a positive effect on the lives of a group of Canadians. But thanks to the incredible determination of Major Bruce Henwood, the compassion and support displayed by his family during severely trying circumstances, the Senate Subcommittee on Veterans' Affairs was able to expose issues of inequity and unfairness and to bring about positive change.

Through our hearings on the application of the Canadian Armed Forces Service Income Security Plan to personnel such as Major Henwood, we were able to demonstrate a need for change. And, this change in policy was announced by the Minister of National Defence the day before his officials were to testify before our Subcommittee. The new policy, effective as of 13 February 2003, addresses the core anomaly between the treatment of the most senior officers and all other ranks so that in the future all Canadian Forces personnel, regardless of rank, will be covered while on duty for accidental dismemberment.

Major Henwood and his family are to be congratulated for pursuing this issue to a just conclusion for those who may be injured in the future. It is my sincere hope and that of the Committee that in short order, this

change in policy will be made retroactive by the Minister so that the justice and equity achieved will aid those members of the Canadian Forces who were dismembered in the past.

I would like to thank all of those who appeared before our Subcommittee for their testimony. I believe, given the attention paid to our work by the Minister of National Defence and the Canadian Forces, that all our recommendations will be given a high priority and implemented quickly.

The Honourable Michael A. Meighen
Chair

INTRODUCTION

The Canadian Forces have not always treated injured soldiers with either compassion or understanding. A number of internal studies of the release system over the past three years have concluded that injured and sick soldiers have too often been left alone to deal with a complex, bureaucratic system that can deny them the disability benefits and programs that are their due, and proper recognition for their service. The system has been found to make little allowance for the fact that soldiers injured seriously enough to be released are often too ill or psychologically vulnerable to defend, much less promote, their interests.[1] They are forced to accept what the system says they are entitled to because they do not have the combination of education, determination, and perseverance necessary to pursue their grievance, if necessary, for years on end, to a final decision by the Chief of Defence Staff. But the experience leaves them bitter and a very poor advertisement for the Canadian Forces.

(1) See the article by Jeff Esau of the Canadian Press, as carried in the *Halifax Daily News*, 16 December 2002. Many other papers carried an abbreviated version of the article.

There are exceptions. The Subcommittee investigated the case of one soldier who has used his experience and 5½ years of his life to force changes in the way those who suffer dismemberment are treated.

Major Bruce Henwood

In 1995, while serving with the 8th Hussars in Croatia as part of the United Nations peacekeeping mission, Major Henwood had both legs blown off below the knee when the United Nations vehicle in which he was riding ran over an anti-tank mine. In due course, Major Henwood discovered that the Service Income Security Insurance Plan (SISIP), an insurance plan that he and other members of the forces are obliged to pay into, would not compensate him for the loss of his legs. He learned that, contrary to his understanding, SISIP is just an income security plan that guarantees clients 75% of their pay on release if they are injured. Because Major Henwood's pension and disability benefits added up to more than 75% of his pay, SISIP, under the terms of the policy, SISIP could not pay him anything.

In May 1997, some 20 months after he was injured, Major Henwood filed a grievance with the Canadian Forces which the Chief of the Defence Staff referred to the Canadian Forces Grievance Board. Five years later, the Board recommended to the Chief of Defence Staff that the grievance be denied, arguing that the dismemberment benefits clause in his insurance policy was not intended to provide a lump sum payment, but was part of SISIP's income protection function. Major Henwood was not surprised by

the recommendation. He did not deny that SISIP, under its current coverage, had to deny him compensation, but argued that the policy is misleading and should be reformulated to provide lump sum compensation for soldiers who suffer dismemberment in the service of their country.

Major Henwood is concerned that, like him, other members of armed forces believe SISIP will compensate them for the injuries they suffer. He argues that only after reading the fine print do they discover otherwise.

Major Henwood appeared before the Subcommittee on 3 February 2003. His testimony raised three issues:

1. The lack of any form of Accidental Death and Dismemberment insurance for members of the Canadian Forces below the rank of Colonel;
2. The treatment of the injured soldier and his/her family following the injury and through treatment and rehabilitation;
3. The grievance-settlement procedure.

The following pages will deal with each of these issues in turn.

1.A The Service Income Security Insurance Plan (SISIP)

The Service Income Security Insurance Plan administers the Long Term Disability insurance plan that provides an income replacement benefit whether a member is injured in the line of duty or not. In this respect it is different from the **Pension Act**, administered by Veterans Affairs Canada, which pays benefits only to those members injured in the line of duty. This fact was a major consideration in the original decision to offer a long-term disability insurance plan to all ranks of the Canadian Forces.

According to Mr. Pierre Lemay, President of the Service Income Security Insurance Plan, SISIP was created in 1969 to provide protection for military personnel for non-duty-related injuries as a complement to their coverage for service-related injuries under the **Pension Act**; that is, if the injured member of the forces was eligible for a pension under the **Pension Act**, he or she was not eligible for the SISIP benefit, and vice-versa. It was only in the 1970's that it was realized that in the majority of cases the **Pension Act** only paid a partial pension and that a 10% or 20% benefit was not enough for a family to live on.

In 1982 the coverage offered under SISIP was extended to include injuries regardless of whether they occurred while on- or off-duty and participation in the plan was made mandatory for all those who joined the

Canadian Forces thereafter. The SISIP benefit thus topped up to 75% of salary upon release the benefits that were payable under other programs, such as the Canada/Quebec Pension Plan and the Canadian Forces Superannuation, and that would be paid for a service-related injury under the **Pension Act**. If these other benefits add up to 75% or more of the member's pay upon release, nothing is payable under the Long Term Disability Plan.

The Long-Term Disability Plan has thus never contained what is called an "accidental death and dismemberment" or "AD and D" benefit, a lump sum payment based on the severity of the dismemberment, not on the income of the victim.[2]

The core of Major Henwood's case is that a member of the Canadian Forces who suffers dismemberment as a result of service should receive a lump sum of money in compensation for the injury. In his testimony he argued from personal experience about the devastating financial, emotional and psychological impact of such an injury. His career in the military was abruptly ended years before his retirement, years during which he could expect promotion, or at least to increase his earnings. He was fortunate. He found management level civilian employment outside the military. But he summarised the first "official" piece of correspondence he remembers receiving about his injury, a letter from Cliff Chadderton of

---

(2) Proceedings of the Subcommittee on Veterans Affairs, 2nd Session, 37th Parliament, Issue No. 2, 12 February 2003, pages 66-67. Hereafter, date 2:66-67.

the War Amputees, as: "Don't worry. Here is our best guess of what sort of financial situation you will be in for the rest of your life, because you will be out of a job".

Major Henwood strengthened his case by showing members of the Committee a matrix he had developed of the benefits different ranks would receive from the Long-Term Disability Plan.[3] This matrix showed very clearly that the more senior the rank, the greater the benefit likely to be received. Assuming multiple limb loss he found that:

> *Only 10% of privates would receive anything from SISIP. Any private that is married with children would receive nothing. An unmarried private with ten years service would receive approximately $140 per month for three years. I fail to see the logic in that difference.*
>
> *How does this provide income security and how is this compensation for the loss sustained? At the opposite end of the spectrum, most Lieutenant-Colonels – 92% by my calculation – would receive Accidental Dismemberment Benefit ranging from $852 to $1,500 a month for three years.*

(3) The Matrix Major Henwood submitted is reproduced as an appendix.

He concluded:

"This illustrates a skewed formula for the determination of benefits. Those soldiers likely to be injured receive a pittance compared with those in leadership positions".[4]

An even more persuasive argument was the fact that the most senior officers of the Canadian Forces, Colonels and Generals had access to a special package of benefits, the General Officers Insurance Plan.

1.B The General Officers Insurance Plan

The General Officers Insurance Plan for Colonels and Generals has three separate and independent components:

1. A basic life insurance plan;
2. The Long-Term Disability insurance;
3. Accidental Death and Dismemberment insurance.

---

(4) **Ibid. 3 February 2003, 2:12. Major Henwood's argument fails to point out that all the above, whether private or Lieutenant Colonel, would receive at least 75% of their salary on release. The senior ranks receive more from SISIP because benefits from the Pension Act and the Canada/Quebec pension plans are based on incomes that are only a fraction of the salary of even a Lieutenant Colonel, much less a General or equivalent.**

The Accidental Death and Dismemberment insurance, paid for by Treasury Board, pays a benefit of up to $250,000 depending on the severity of the injuries, i.e. the full amount is payable in the event of accidental death or the accidental loss of multiple limbs or loss of an eye and a limb whereas a lesser amount is payable for the loss of one hand, foot or eye, etc.

The General Officers Insurance Plan for Colonels and Generals was introduced in 1972 and is based on the benefit package provided Parliamentarians and the Executive Category of the Public Service and senior officers of the RCMP. Like the Long-Term Disability insurance it applies to all accidental injuries, regardless of whether the injury is sustained on duty or off duty.[5]

Major Henwood pointed out that the accidental dismemberment coverage offered, at government expense, to the most senior officers of the Canadian Forces, but denied to all other ranks, challenged "the moral and ethical leadership of the senior leadership":

> *GOIP [General Officers' Insurance Plan] is wrong in its present format. It is a double standard. It violates the age-old principle of the military commanders looking after their men first and then themselves.*
>
> *They have taken something more important and fundamental than just an insurance policy perk. They have shaken the trust of their subordinates and have degraded the leadership ethos. This is a question of ethical conduct that*

(5) **Ibid.**, 12 February 2003, 2:76

has a direct impact on the morale of the Canadian Forces and challenges the integrity of the generals.[6]

A day before the appearance of Lieutenant-General Couture, Assistant Deputy Minister, Human Resources-Military, the Minister of National Defence announced that improved accidental dismemberment coverage for Canadian Forces members would be introduced very soon. The new coverage would provide for a sliding scale and lump-sum payment of up to $250,000 in case of accidental dismemberment in the line of duty for all regular and reserve Canadian Forces personnel below the rank of Colonel.[7] This was confirmed a week later when the Minister, the Honourable John McCallum, appeared before the Committee.

Minister McCallum testified that when the anomaly was brought to his attention by Major Henwood and the media, he, like other Canadians was struck by its unfairness and started the process of changing the situation. While the Government had not worked out all the details, he understood that it would make annual payments into a fund which would finance future accidental dismemberment benefits. In other words, the members of the Canadian Forces would not have to contribute to funding the benefit. He also assured the Committee that he fully believed that if the anomaly was unfair to-day, it had been unfair ever since 1972 when the senior officers were given coverage, or at least since 1982 when Long Term

(6) **Ibid.**, 3 February 2003, 2:13-14.

(7) **Ibid.**, 12 February 2003, 2:64.

Disability coverage under SISIP became mandatory for all new members of the Forces.

He had found, however, that implementation of retroactivity would take time. The records of service personnel released for injuries in past years would have to be hand searched and it would have to be determined whether or not the accidental dismemberment was service-related or not. Once the number of injured personnel and the extent of their injuries was known, the method of making the retroactive payment would have to be worked out.

The Committee takes note of his promise with regard to retroactivity, "to exhaust every avenue in an effort to do something positive on this front" and to report progress to the Committee at a future date.

The policy Minister McCallum announced and explained will meet the core anomaly between the treatment of the most senior officers and all other ranks – in the future, all Canadian Forces personnel, regardless of rank, will be covered **while on duty** for **accidental dismemberment**. The Committee notes, however, that the coverage of Colonels and Generals includes payment of the principal sum ($250,000) in the event of accidental death and that both their death and accidental dismemberment benefits are payable regardless of whether they are on- or off-duty when the accident occurs. While Minister McCallum promised to look into the issue of

extending the new accidental dismemberment coverage for all but Colonels and Generals and their equivalents to include off-duty accidents, he testified that he did not believe this aspect of the issue "has the same urgency in terms of fairness and equity as the on-duty aspect".

The Committee respectfully disagrees with the Minister. The essential first step has been taken, but the issue of inequity remains. The Committee heard testimony from insurance consultants that Accidental Death and Dismemberment insurance is a reasonably-priced, common and popular benefit in private enterprise.

The Committee recommends:

1. **That the Department of National Defence entitle all members of the Canadian Forces, regardless of rank, to the same full coverage for accidental death and dismemberment;**
2. **That the Department of National Defence introduce at the earliest possible time retroactivity to the payment of accidental death and dismemberment benefits to Canadian Forces personnel who have been injured while on duty in the past.**

2. The Treatment of Injured Soldiers and their Families

Over Christmas New Year 1996, Major Henwood wrote a paper entitled "Care of the Injured" which was submitted to the commander of Base Gagetown and circulated widely among senior officers. In this paper he argued that compensation plus compassion leads to closure for all concerned, the injured person, family members and the military. As we have seen, he did not receive any compensation from SISIP although he did receive a $US 50,000 payment from the United Nations as a result of his injury. But he did not feel that he or his family were treated with compassion following his injury.

In his testimony Major Henwood made it clear that he had no complaints with his medical care at any point in his long period of treatment and rehabilitation. But he was very worried about his wife and children. Incapacitated himself, he did not believe that the military treated their needs with imagination or compassion. As he told the Committee:

> *...I was being looked after. What you have heard is "I". The other half of the story is the family. There was little or no offer of support by the system for my wife and children. However, individuals bent over backwards to bend the rules to arrange this or do that. We had to identify a need and then they would try to cater to that need. It was not the other way around with*

the system saying, "Here is what we can provide for you, what do you need?"

It became very demeaning, and my wife would not keep going to the trough looking for help.

He had to launch an application for redress of grievance just to receive payment for what he maintained were legitimate costs he and his family incurred while he was hospitalised. As he told the Committee:

Had I been mentally injured, I do not know what we would have done. We paid for parking at the hospital. At some point my wife took the van off the road and racked it up on her way to visit me at the hospital. It was well known that that happened, but the military did not offer to provide transportation to relieve her of that responsibility completely.

That is the "compassion" component of the three Cs that I mentioned. That is one of the missing elements.[8]

The injury left Major Henwood and his wife with some of the symptoms of Post-Traumatic Stress Disorder. Their middle son had some serious difficulties coming to terms with what had happened to his father and only after seven years, were there signs of progress. Since Major Henwood did not qualify for SISIP benefits, he had had to pay for the counselling and treatment he and his family needed. Concurrently,

---

(8) **Ibid.**, 3 February 2003, 2:27-28.

Veterans Affairs paid the costs of his treatment, but it remained to be seen whether they could support the treatment of his immediate family.[9]

Major Henwood made the point that his family needed help the most, and incurred the greatest out-of-pocket- expenses, between the time of his injury and the time of his recovery when the full extent of his injuries had been assessed for the purposes of determining his pension under the **Pension Act**, a period of some two years. Since the date of his injury, September 1995, the Canadian Forces has taken a number of steps to improve the treatment of injured soldiers.

Notably, the Canadian Forces set up the Directorate, Casualty Support and Administration, in 1999. It has been given funds to advance monies to injured soldiers and their families as necessary to cover such incidentals as the costs of child care services, parking and transportation caused by visits to the hospital, and to help former Canadian Forces members released for medical reasons. A number of other complementary programs are also available through the military family support centres across the country.

As part of the main committee on National Security and Defence, members of the Subcommittee have visited a number of these family support centres and can testify that they are very highly thought of by base commanding officers and other ranks. But their effectiveness is very much

(9) **Ibid.**, 3 February 2003, 2:21.

dependent on the personality and initiative of their local executive director and on the dynamics of their Board of Directors. Consequently, there is no guarantee that they will offer the same variety and level of service to injured personnel and their families across the country.

Almost as soon as the injured member of the Canadian Forces regains consciousness, two thoughts are never far from his or her mind, "What will become of me, and what will become of my family". The non-medical treatment of injured personnel must address these worries as soon as possible. It must also take into consideration the fact that in many cases neither the member nor his/her immediate family will be in an emotional or psychological condition to find the answers for themselves. It is not enough to have help available, if it is sought. It must be offered, and offered by knowledgeable and compassionate people.

The Committee recommends that:

3. **When a member of the Canadian Forces is seriously injured, the Department of National Defence immediately assign an officer to represent the interests of the member. This officer must be knowledgeable about the various benefits to which the member and his/her family are entitled, and sufficiently senior and experienced to be able and willing to press their interests.**

4. **On the basis of the best practices of the family resource centres across the country, the Department of National Defence develop**

guidelines for the counselling, services and benefits to be offered to the families of seriously injured Canadian Forces members. These guidelines should include the assignment of responsibility for contacting, maintaining contact and briefing the family to one person. It is very important that the contact person have experience either as someone who has been injured or as the spouse of someone that has been injured.

3. Grievance Settlement

Major Henwood was injured on 27 September 1995 and released from the Canadian Forces on 1 April 1998. After more than a year of fruitless discussion and argument with SISIP over his claim for compensation, Major Henwood was told in the spring of 1997 that he would receive no Long-Term Disability benefits. Once he was denied coverage, all other SISIP coverage ceased, including access to rehabilitation programs. He filed an application for Redress of Grievance in May 1997. It took a year for this grievance to move through the chain of command and reach the level of the commander of the army, the Chief of Land Staff. The commander reviewed the policy regarding accidental dismemberment under SISIP and found that Major Henwood was not being denied benefits

to which he was entitled. In effect, the policy did not include the benefits sought.[10]

Major Henwood decided to appeal to the Chief of the Defence Staff in 1998. His grievance and supporting arguments were directed by the Chief of Defence Staff to the Canadian Forces Grievance Board for their findings and recommendations. In the summer of 2002, the Grievance Board recommended that his grievance not be supported, basically for the same reasons as he had been given at the earlier stages of the process. He had received exactly what he had been entitled to under the plan - a guarantee of at least 75% of his salary on release, but no lump sum payment in compensation for loss of his limbs or for the loss of future earnings.

This ruling by the Grievance Board concerns the Committee. According to Major Henwood's testimony, by the time his grievance had reached the Grievance Board, his entitlements under the SISIP insurance policy were no longer the most important issue at stake. He was challenging the unequal treatment of senior officers and all other ranks, the fairness of a policy that paid him no compensation for his injuries, but would pay a more senior officer $250,000 for the same injuries. It appears there was no reference to this argument in the reasons given for the recommendations of the Grievance Board.

---

(10) **Ibid.**, 3 February 2003, 2:11 and 17-18.

Under limited circumstances the Grievance Board should have and exercise the power, where issues of fairness or fundamental justice have been raised or may be involved, of finding against the applicant on the facts of the grievance, but basing its findings and recommendations on the broader issues. A few cases, including that of Major Henwood, can most appropriately be settled at the ministerial level. This fact should be reflected in the reasons given for the recommendations and the Chief of Defence Staff should lay the grievance before the Minister without further delay. It should take months rather than more than 5 years for a case such as Major Henwood's to reach the final level of adjudication – the Chief of Defence Staff – and to be referred thereafter to the Minister.

The Committee recommends that:

5. **The Canadian Forces Grievance Board exercise the power to base its findings and recommendations on broader issues of policy where, in its opinion, considerations of fundamental justice or fairness would contradict a decision based on the strict merits of the grievance and that it be given the power to recommend that the grievance be referred to the Minister.**

Since the summer of 2002, his grievance has remained in the hands of the Chief of the Defence Staff, waiting for the latter to make a final decision. By the time Major Henwood appeared before the Committee in

February 2003, the grievance process had been ongoing for 5 1/2 years. Although he had been interviewed by officials of the Ombudsman's office in August 2002, about six weeks after he raised concerns about the length of time it was taking to receive a final ruling on his grievance, the Ombudsman had not submitted a report.[11]

According to Lieutenant General Couture, under the current regulations there is no time limit for the reply of the Chief of Defence Staff. In 2000 the grievance process was reformed; performance measurement standards were introduced and more staff was assigned in an effort to streamline and speed up the decision-making process. Lieutenant General Couture noted his personal wish that the grievance process be completed within a year, but admitted that there was some distance to go before this objective was reached.

(11) **Ibid.**, 3 February 2003, 2:17-18.

The Committee recommends that:

6. **The Department of National Defence limit to 12 months the length of time the Canadian Forces take to complete the Redress of Grievance procedure. This period should include the time required for the Chief of Defence Staff to make a final decision, but exclude those times during which the grievance is awaiting action by its originator. If this limit cannot be met, the person who initiated the grievance must be informed in writing of the reasons for the delay and must be given a not-later-than date for a final decision by the Chief of Defence Staff.**

The Committee recommends:

1. That the Department of National Defence entitle all members of the Canadian Forces, regardless of rank, to the same full coverage for accidental death and dismemberment.

2. That the Department of National Defence introduce at the earliest possible time retroactivity to the payment of accidental death and dismemberment benefits to Canadian Forces personnel who have been injured while on duty in the past.

3. When a member of the Canadian Forces is seriously injured, the Department of National Defence immediately assign an officer to represent the interests of the member. This officer must be knowledgeable about the various benefits to which the member and his/her family are entitled, and sufficiently senior and experienced to be able and willing to press their interests.

4. On the basis of the best practices of the family resource centres across the country, the Department of National Defence develop guidelines for the counselling, services and benefits to be offered to the families of seriously injured members of the Canadian Forces. These guidelines should include the assignment of

responsibility for contacting, maintaining contact and briefing the family to one person. It is very important that the contact person have experience either as someone who has been injured or as the spouse of someone that has been injured.

5. The Canadian Forces Grievance Board exercise the power to base its findings and recommendations on broader issues of policy where, in its opinion, considerations of fundamental justice or fairness would contradict a decision based on the strict merits of the grievance and that it be given the power to recommend that the grievance be referred to the Minister.

6. The Department of National Defence limit to 12 months the length of time the Canadian Forces take to complete the Redress of Grievance procedure. This period should include the time required for the Chief of Defence Staff to make a final decision, but exclude those times during which the grievance is awaiting action by its originator. If this limit cannot be met, the person who initiated the grievance must be informed in writing of the reasons for the delay and must be given a not-later-than date for a final decision by the Chief of Defence Staff.

37th Parliament – 2nd Session

PUBLIC HEARINGS IN OTTAWA

Couture, Lieutenant-General Christian, Assistant Deputy Minister, Human Resources – Military, Department of National Defence (February 12, 2003)

Geci, Mr. John, President, Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) (February 12, 2003)

Henwood, Major (Retired) Bruce (February 3, 2003)

Lemay, Mr. Pierre, President, Service Income Security Insurance Plan (SISIP), Department of National Defence (February 12 and February 19, 2003)

Martin, Ms. Kathleen, Manager, Service Income Security Insurance Plan (SISIP), Maritime Life (February 12, 2003)

McCallum, The Honourable John, P.C., M.P., Minister of National Defence (February 19, 2003)

Mogg, Mr. David, President, March Forth Benefits (February 3, 2003)

Potvin, Mr. Bernard, Principal, Mercer, Human Resource Consulting (February 3, 2003)

Ranger, Mr. Richard, Director of Finance, The Senate (February 3, 2003)

Siew, Captain (N) Andrea, Director, Quality of Life, Department of National Defence (February 19, 2003)

APPENDIX 1
MATRIX OF BENEFITS AS SUBMITTEDBY MAJOR HENWOOD

Unofficial Analysis of SISIP Accidental Dismemberment Benefit Qualification

Explanation and assumptions listed at the end

DND Responsibility								VAC Responsibility						qualifies for LTD/ADB			does not qualify for LTD/ADB		
Rank	Pay Level	Incentive	Monthly	Annual	CFSA @ 10yrs (20%) (annual)	CFSA @ 15 yrs (30%) (annual)	CFSA @ 20yrs (40%) (annual)	VAC 100% (loss of two limbs) (annual)	Married Pension (annual)	1 child pension (annual)	2 children pension (annual)	3 children pension (annual)	Years of Service (CFSA)	Single with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 1 child with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 2 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 3 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	SISIP @ 75% (annual)
Pte	1	1, 2, 3	$3,179	$38,148	$7,630	$11,444	$15,259	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$28,611
	See note 1							$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$30,136	$35,775	$38,701	$40,840	$42,528	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$33,951	$39,590	$42,516	$44,655	$46,343	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$37,765	$43,405	$46,331	$48,469	$50,158	
Cpl	5A	Basic	$3,637	$43,644	$8,729	$13,093	$17,458	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$32,733
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$31,235	$36,874	$39,801	$41,939	$43,627	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$35,599	$41,239	$44,165	$46,303	$47,992	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$39,964	$45,603	$48,529	$50,668	$52,356	
MCpl	5B	Basic	$3,789	$45,468	$9,094	$13,640	$18,187	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,101
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$31,600	$37,239	$40,165	$42,304	$43,992	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$36,147	$41,786	$44,712	$46,851	$48,539	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$40,693	$46,333	$49,259	$51,397	$53,086	
Sgt	6A	Basic	$4,178	$50,136	$10,027	$15,041	$20,054	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$37,602
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$32,533	$38,173	$41,099	$43,237	$44,926	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$37,547	$43,186	$46,113	$48,251	$49,939	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$42,561	$48,200	$51,126	$53,265	$54,953	
WO	6B	Basic	$4,655	$55,860	$11,172	$16,758	$22,344	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$41,895
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$33,678	$39,318	$42,244	$44,382	$46,071	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$39,264	$44,904	$47,830	$49,968	$51,657	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$44,850	$50,490	$53,416	$55,554	$57,243	
MWO	7	Basic	$5,137	$61,644	$12,329	$18,493	$24,658	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$46,233
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$34,835	$40,474	$43,401	$45,539	$47,227	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$40,999	$46,639	$49,565	$51,703	$53,392	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$47,164	$52,803	$55,729	$57,868	$59,556	
CWO	8	Basic	$5,701	$68,412	$13,682	$20,524	$27,365	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$51,309
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$36,189	$41,828	$44,754	$46,893	$48,581	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$43,030	$48,669	$51,595	$53,734	$55,422	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$49,871	$55,510	$58,437	$60,575	$62,263	
2LT	ROTP	Basic	$3,510	$42,120	$8,424	$12,636	$16,848	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$31,590
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$30,930	$36,570	$39,496	$41,634	$43,323	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$35,142	$40,782	$43,708	$45,846	$47,535	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$39,354	$44,994	$47,920	$50,058	$51,747	
Lt	ROTP	Basic	$3,825	$45,900	$9,180	$13,770	$18,360	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,425
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$31,686	$37,326	$40,252	$42,390	$44,079	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$36,276	$41,916	$44,842	$46,980	$48,669	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$40,866	$46,506	$49,432	$51,570	$53,259	

Unofficial Analysis of SISIP Accidental Dismemberment Benefit Qualification

Explanation and assumptions listed at the end

DND Responsibility								VAC Responsibility						qualifies for LTD/ADB			does not qualify for LTD/ADB		
Rank	Pay Level	Incentive	Monthly	Annual	CFSA @ 10yrs (20%) (annual)	CFSA @ 15 yrs (30%) (annual)	CFSA @ 20yrs (40%) (annual)	VAC 100% (loss of two limbs) (annual)	Married Pension (annual)	1 child pension (annual)	2 children pension (annual)	3 children pension (annual)	Years of Service (CFSA)	Single with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 1 child with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 2 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 3 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	SISIP @ 75% (annual)
Capt		Basic	$4,850	$58,200	$11,640	$17,460	$23,280	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$43,650
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$34,146	$39,786	$42,712	$44,850	$46,539	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$39,966	$45,606	$48,532	$50,670	$52,359	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$45,786	$51,426	$54,352	$56,490	$58,179	
Maj		Basic	$6,557	$78,684	$15,737	$23,605	$31,474	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$59,013
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$38,243	$43,882	$46,809	$48,947	$50,635	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$46,111	$51,751	$54,677	$56,815	$58,504	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$53,980	$59,619	$62,545	$64,684	$66,372	
LCol		Basic	$7,601	$91,212	$18,242	$27,364	$36,485	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$68,409
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$40,749	$46,388	$49,314	$51,453	$53,141	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$49,870	$55,509	$58,435	$60,574	$62,262	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$58,991	$64,630	$67,557	$69,695	$71,383	

Note 1 Calculated at the rate of pay of a senior private in the Standard Pay Group in accordance with SISIP Low Salaried Members policy

Definitions

1. CFSA is the Canadian Forces Superannuation Act, this is a defined pension plan for members of the CF. CFSA commences after 20 years of service unless the member has been medically released then calculations commence after 10 years of service. This is commonly referred to as the member's service pension.
2. VAC is Veterans Affairs Canada, this is commonly referred to as a disability pension
3. SISIP is the Service Income Security Insurance Plan, all members of the CF must contribute to this plan. It is an income guarantee plan, providing the member with 75% of pre-injury income reduced by any Treasury Board of Canada pension to which the member may be entitled to receive.
4. LTD is Long Term Disability, this represents an income guarantee under the SISIP plan of 75% pre-injury income reduced by any Treasury Board pension plan. Amounts will vary depending upon the member's rank, seniority within that rank, years of service, marital status and number of children and severity of injury
5. ADB is the Accidental Dismemberment Benefit, it is calculated in the same manner as LTD. It is an award in addition to LTD amounts. If the member does not qualify for LTD, he/she is automatically denied ADB benefits. This is the crux of Major Henwood's case. He feels that ADB should be a lump sum award based upon injury not upon income from various pensions. The loss of limb or sight compensation should be equivalent to all service members regardless of rank, seniority, years of service, marital status and number of children.

Table Explanation and Assumptions

1. Unofficial analysis examines multiple loss of limb only
2. Green or lighter shaded areas indicates qualification for ADB under SISIP LTD policy
3. Red or darker shaded areas indicates non qualification for ADB under existing SISIP LTD policies

Unofficial Analysis of SISIP Accidental Dismemberment Benefit Qualification

Explanation and assumptions listed at the end

DND Responsibility								VAC Responsibility						qualifies for LTD/ADB			does not qualify for LTD/ADB		
Rank	Pay Level	Incentive	Monthly	Annual	CFSA @ 10yrs (20%) (annual)	CFSA @ 15 yrs (30%) (annual)	CFSA @ 20yrs (40%) (annual)	VAC 100% (loss of two limbs) (annual)	Married Pension (annual)	1 child pension (annual)	2 children pension (annual)	3 children pension (annual)	Years of Service (CFSA)	Single with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 1 child with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 2 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 3 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	SISIP @ 75% (annual)
Pte	1	1, 2, 3	$3,179	$38,148	$7,630	$11,444	$15,259	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$28,611
	See note 1							$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$30,136	$35,775	$38,701	$40,840	$42,528	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$33,951	$39,590	$42,516	$44,655	$46,343	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$37,765	$43,405	$46,331	$48,469	$50,158	
Cpl	5A	Basic	$3,637	$43,644	$8,729	$13,093	$17,458	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$32,733
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$31,235	$36,874	$39,801	$41,939	$43,627	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$35,599	$41,239	$44,165	$46,303	$47,992	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$39,964	$45,603	$48,529	$50,668	$52,356	
MCpl	5B	Basic	$3,789	$45,468	$9,094	$13,640	$18,187	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,101
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$31,600	$37,239	$40,165	$42,304	$43,992	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$36,147	$41,786	$44,712	$46,851	$48,539	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$40,693	$46,333	$49,259	$51,397	$53,086	
Sgt	6A	Basic	$4,178	$50,136	$10,027	$15,041	$20,054	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$37,602
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$32,533	$38,173	$41,099	$43,237	$44,926	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$37,547	$43,186	$46,113	$48,251	$49,939	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$42,561	$48,200	$51,126	$53,265	$54,953	
WO	6B	Basic	$4,655	$55,860	$11,172	$16,758	$22,344	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$41,895
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$33,678	$39,318	$42,244	$44,382	$46,071	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$39,264	$44,904	$47,830	$49,968	$51,657	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$44,850	$50,490	$53,416	$55,554	$57,243	
MWO	7	Basic	$5,137	$61,644	$12,329	$18,493	$24,658	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$46,233
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$34,835	$40,474	$43,401	$45,539	$47,227	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$40,999	$46,639	$49,565	$51,703	$53,392	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$47,164	$52,803	$55,729	$57,868	$59,556	
CWO	8	Basic	$5,701	$68,412	$13,682	$20,524	$27,365	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$51,309
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$36,189	$41,828	$44,754	$46,893	$48,581	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$43,030	$48,669	$51,595	$53,734	$55,422	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$49,871	$55,510	$58,437	$60,575	$62,263	
2LT	ROTP	Basic	$3,510	$42,120	$8,424	$12,636	$16,848	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$31,590
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$30,930	$36,570	$39,496	$41,634	$43,323	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$35,142	$40,782	$43,708	$45,846	$47,535	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$39,354	$44,994	$47,920	$50,058	$51,747	
Lt	ROTP	Basic	$3,825	$45,900	$9,180	$13,770	$18,360	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,425
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$31,686	$37,326	$40,252	$42,390	$44,079	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$36,276	$41,916	$44,842	$46,980	$48,669	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$40,866	$46,506	$49,432	$51,570	$53,259	

Unofficial Analysis of SISIP Accidental Dismemberment Benefit Qualification

Explanation and assumptions listed at the end

DND Responsibility								VAC Responsibility						qualifies for LTD/ADB			does not qualify for LTD/ADB		
Rank	Pay Level	Incentive	Monthly	Annual	CFSA @ 10yrs (20%) (annual)	CFSA @ 15 yrs (30%) (annual)	CFSA @ 20yrs (40%) (annual)	VAC 100% (loss of two limbs) (annual)	Married Pension (annual)	1 child pension (annual)	2 children pension (annual)	3 children pension (annual)	Years of Service (CFSA)	Single with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 1 child with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 2 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 3 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	SISIP @ 75% (annual)
Capt		Basic	$4,850	$58,200	$11,640	$17,460	$23,280	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$43,650
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$34,146	$39,786	$42,712	**$44,850**	**$46,539**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$39,966	**$45,606**	**$48,532**	$50,670	$52,359	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	**$45,786**	**$51,426**	$54,352	$56,490	$58,179	
Maj		Basic	$6,557	$78,684	$15,737	$23,605	$31,474	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$59,013
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$38,243	$43,882	$46,809	$48,947	$50,635	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$46,111	$51,751	$54,677	$56,815	$58,504	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$53,980	**$59,619**	**$62,545**	**$64,684**	**$66,372**	
LCol		Basic	$7,601	$91,212	$18,242	$27,364	$36,485	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 years	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$68,409
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 years	$40,749	$46,388	$49,314	$51,453	$53,141	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 years	$49,870	$55,509	$58,435	$60,574	$62,262	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 years	$58,991	$64,630	$67,557	**$69,695**	**$71,383**	

Note 1 Calculated at the rate of pay of a senior private in the Standard Pay Group in accordance with SISIP Low Salaried Members policy

Definitions

1 CFSA is the Canadian Forces Superannuation Act. this is a defined pension plan for members of the CF. CFSA commences after 20 years of service unless the member has been medically released then calculations commence after 10 years of service. This is commonly referred to as the member's service pension.

2 VAC is Veterans Affairs Canada. this is commonly referred to as a disability pension.

3 SISIP is the Service Income Security Insurance Plan. all members of the CF must contribute to this plan. It is an income guarantee plan, providing the member with 75% of pre-injury income reduced by any Treasury Board of Canada pension to which the member may be entitled to receive.

4 LTD is Long Term Disability. this represents an income guarantee under the SISIP plan of 75% pre-injury income reduced by any Treasury Board pension plan. Amounts will vary depending upon the member's rank, seniority within that rank, years of service, marital status and number of children and severity of injury.

5 ADB is the Accidental Dismemberment Benefit. it is calculated in the same manner as LTD. It is an award in addition to LTD amounts. If the member does not qualify for LTD, he/she is automatically denied ADB benefits. This is the crux of Major Henwood's case. He feels that ADB should be a lump sum award based upon injury not upon income from various pensions. The loss of limb or sight compensation should be equivalent to all service members regardless of rank, seniority, years of service, marital status and number of children.

Table Explanation and Assumptions

1 Unofficial analysis examines multiple loss of limb only.

2 Green or lighter shaded areas indicates qualification for ADB under SISIP LTD policy.

3 Red or darker shaded areas indicates non qualification for ADB under existing SISIP LTD policies.

Unofficial Analysis of SISIP Accidental Dismemberment Benefit Qualification

Explanation and assumptions listed at the end

DND Responsibility								VAC Responsibility						qualifies for LTD/ADB			does not qualify for LTD/ADB		
Rank	Pay Level	Incentive	Monthly	Annual	CFSA @ 10yrs (20%) (annual)	CFSA @ 15 yrs (30%) (annual)	CFSA @ 20yrs (40%) (annual)	VAC 100% (loss of two limbs) (annual)	Married Pension (annual)	1 child pension (annual)	2 children pension (annual)	3 children pension (annual)	Years of Service (CFSA)	Single with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 1 child with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 2 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	Married with 3 children with Pension Income (VAC) with 20, 30 and 40% CFSA (annual)	SISIP @ 75% (annual)

4. Rank, Pay, Incentive, Monthly and Annual columns indicate the rank, pay grade and rate per month and annually. The annual amount is used for the calculations in the remaining columns of the matrix.
5. CFSA column calculations are samples only based upon 10, 15 and 20 years service only. If a soldier is medically released, the CFSA pension is calculated at 2% per year for every year served after 10 years of service, there is no CFSA for service under 10 years.
6. VAC columns including married and children columns are what VAC provides in pensions to spouses and children in addition to disability pension for the member. The spousal and children pensions are included in the total pensions received by the member when determining LTD and ADB eligibility.
7. Colour shaded columns indicates eligibility to receive LTD benefits and by default eligibility to receive ADB benefits.
8. SISIP@75%(annual) column indicates the 75% pre-injury income threshold used to determine eligibility to receive LTD and ADB benefits. Amounts lower than the SISIP amount qualify and are indicated in green and the amounts in excess of the SISIP amount indicated in red do not meet the income threshold eligibility to receive LTD and ADB benefits and therefore the member is excluded.

Table Analysis

1. ADB benefits will differ significantly as payment is based on the delta between LTD 75% and the total amount of pensions received over a 36 month period.
   For example a single Private with 10 years service receives an approximate annual pension from all sources of $32,533 and therefore would receive an ADB benefit of $5,069 a year for 3 years; whereas a single Private with 15 years service receives an approximate annual pension from all sources of $37,547 and therefore would receive an ADB benefit of $55 a year for 3 years.
2. Percentage of cover significantly increases with rank. Soldiers needing the coverage the most are the least insured.
   - Privates are only 10% insured, no Private with children would be entitled to ADB benefits under the current eligibility formula
   - Corporals are 21% insured
   - Master Corporals are 28% insured
   - Sergeants are 34% insured
   - WO are 43% insured
   - MWO are 55% insured
   - CWO are 69% insured
   - LCol are 92% insured
   - Balance of Officer categories were not calculated due to the many varying pay levels
3. Trend analysis illustrates that the soldiers that would need the ADB the most are the least covered, and that there is a significant increase of coverage with increase in rank.
4. Trend analysis illustrates soldiers (NCM) needing the ADB benefits the most, generally speaking those whom are married with larger families actually benefit the least. Of the 30 non-commissioned standard pay scale pay levels, only 24% of the soldiers who are married with 3 children are insured, with none of the Privates or Corporals being eligible. Whereas, 70% of all single NCM would be eligible for ADB benefits with 100% of the CWO rank qualifying.
5. This analysis does not cover specialist 1 and 2 pay rates for Non Commissioned Members (NCM).
6. This analysis only covers the Officers in the General Service Officers categories.
7. Figures used are the Veterans Affairs Canada 2002 Monthly Rates of Pensions for Disabilities Based on Schedule "I" and Section 75 of the Pension Act.
8. DND pay rates are the posted rate after March 2002.

APPENDIX II
BIOGRAPHIES OF MEMBERS OF THE COMMITTEE

The Honourable NORMAN K. ATKINS, Senator

Senator Atkins was born in Glen Ridge, New Jersey. His family is from Nova Scotia and New Brunswick, where he has spent a great deal of time over the years. He is a graduate of the Appleby College in Oakville, Ontario, and of Acadia University in Wolfville, Nova Scotia, where he studied economics and completed a Bachelor of Arts programme in 1957. (Senator Atkins subsequently received an Honourary Doctorate in Civil Law in 2000, from Acadia University, his old "alma mater".)

A former President of Camp Associates Advertising Limited, a well-known Toronto-based agency, Senator Atkins has also played an active role within the industry, serving, for instance, as a Director of the Institute of Canadian Advertising in the early 1980's.

Over the years, Senator Atkins has had a long and successful career in the field of communications – as an organizer or participant in a number of important causes and events. For instance, and to name only a few of his many contributions, Senator Atkins has given of his time and energy to Diabetes Canada, the Juvenile Diabetes Foundation, the Dellcrest Children's Centre, the Federated Health Campaign in Ontario, the Healthpartners Campaign in the Federal Public Service as well as the Chairperson of Camp Trillium-Rainbow Lake Fundraising Campaign.

Senator Atkins was also involved with the Institute for Political Involvement and the Albany Club of Toronto. (It was during his

tenure as President in the early 1980's that the Albany Club, a prestigious Toronto private club, and one of the oldest such clubs across the country, opened its membership to women.)

Senator Atkins has a long personal history of political involvement. In particular, and throughout most of the last 50 years or so, he has been very active within the Progressive Conservative Party – at both the national and the provincial levels. Namely, Senator Atkins has held senior organizational responsibility in a number of election campaigns and he has served as an advisor to both the Rt. Hon. Brian Mulroney and the Rt. Hon. Robert L. Stanfield, as well as the Hon. William G. Davis.

Norman K. Atkins was appointed to the Senate of Canada on June 29, 1986. In the years since, he has proven to be an active, interested, and informed Senator. In particular, he has concerned himself with a number of education and poverty issues. As well, he has championed the cause of Canadian merchant navy veterans, seeking for them a more equitable recognition of their wartime service. Senator Atkins served in the United States military from September 1957 to August 1959.

Currently, Senator Atkins is the Chair of the Progressive Conservative Senate Caucus, Deputy Chair of Internal Economy, Budgets and Administration, as well as a member of both the National Security and Defence Committee and the Veterans Affairs Subcommittee. He is also the Honourary Chair of the Dalton K. Camp Endowment in Journalism at Saint-Thomas University in Fredericton, New Brunswick and Member of the Advisory Council, Acadia University School of Business.

The Honourable JOSEPH A. DAY, Senator

Appointed to the Senate by the Rt. Honourable Jean Chrétien, Senator Joseph Day represents the province of New Brunswick and the Senatorial Division of Saint John-Kennebecasis. He has served in the Senate of Canada since October 4, 2001.

He is currently a Member of the following Senate Committees: Agriculture and Forestry; National Security and Defence; and, the Subcommittee on Veterans Affairs, National Finance and Transport and Communications. He is Deputy Chair of the National Finance as well as the Subcommittee on Veterans Affairs. Areas of interest and specialization include: science and technology, defence, international trade and human rights issues, and heritage and literacy. He is a member of many Interparliamentary associations, including the Canada-China Legislative Association and the Interparliamentary Union.

A well-known New Brunswick lawyer and engineer, Senator Day has had a successful career as a private practice attorney. His legal interests include Patent and Trademark Law, and intellectual property issues. Called to the bar of New Brunswick, Quebec, and Ontario, he is also certified as a Specialist in Intellectual Property Matters by the Law Society of Upper Canada, and a Fellow of the Intellectual Property Institute of Canada. Most recently (1999-2000) he served as President and CEO of the New Brunswick Forest Products Association. In 1992, he joined J.D. Irving Ltd., a conglomerate with substantial interests in areas including forestry, pulp and paper, and shipbuilding, as legal counsel. Prior to 1992 he practiced with Gowling & Henderson in Kitchener-Waterloo,

Ogilvy Renauld in Ottawa, and Donald F. Sim in Toronto, where he began his career in 1973.

An active member of the community, Senator Day currently chairs the Foundation, and the Board of the Dr. V.A. Snow Centre Nursing Home, as well as the Board of the Associates of the Provincial Archives of New Brunswick. Among his many other volunteer efforts, he has held volunteer positions with the Canadian Bar Association and other professional organizations, and served as National President of both the Alumni Association (1996) and the Foundation (1998-2000) of the Royal Military College Club of Canada.

Senator Day holds a Bachelor of Electrical Engineering from the Royal Military College of Canada, an LL.B from Queen's University, and a Masters of Laws from Osgoode Hall.

The Honourable COLIN KENNY, Senator

Career History

Sworn in on June 29th, 1984 representing the Province of Ontario. From 1970 until 1979 he worked in the Prime Minister's Office as Special Assistant, Director of Operations, Policy Advisor and Assistant Principal Secretary to the Prime Minister, the Right Honourable Pierre Trudeau.

Committee Involvement

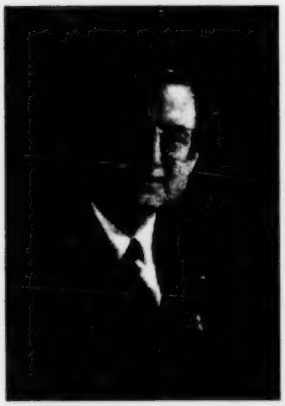
During his parliamentary career, Senator Kenny has served on numerous committees. They include the Special Committee on Terrorism and Security (1986-1988 and 1989-1991), the special Joint Committee on Canada's Defence Policy (1994), the Standing Committee on Banking Trade and Commerce, the Standing Committee on National Finance, and was the Chair of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (1995-1997).

In 1995, Senator Kenny became the first Senator to successfully pass a Private Senator's Bill through parliament to become a law. The bill was the Alternative Fuels Act, which mandates that 75% of the federal governments vehicles run on alternative fuels by the year 2004.

He is currently Chair of the Standing Senate Committee on National Security and Defence. Senator Kenny is also currently a member of the Steering Committee of the Standing Senate Committee on Energy, the Environment and Natural Resources and in the past has served as Vice- Chair. Senator Kenny has been a member of this committee since 1985.

Defence Matters

Senator Kenny has been elected as Rapporteur for the Defence and Security Committee on the NATO Parliamentary Assembly. Prior to that he was Chair of the NATO Parliamentary Assembly Subcommittee on the Future Security and Defence Capabilities and Vice-Chair of the NATO Parliamentary Assembly Subcommittee on the Future of the Armed Forces.



The Honourable MICHAEL A. MEIGHEN, Senator

Appointed to the Senate in 1990, the Honourable Michael Meighen serves on various Senate Standing Committees including Banking Trade and Commerce, Fisheries, National Security and Defence, and chairs the Subcommittee on Veterans Affairs. He has also served on the Special Joint Committee on Canada's Defence Policy and the Special Joint Committee on a Renewed Canada.

In his private career, Senator Meighen is Counsel to the law firm Ogilvy Renault, and was Legal Counsel to the Deschênes Commission on War Criminals. He is Chairman of Cundill Funds (Vancouver) and sits on the Board of Directors of Deutsche Bank Canada, Paribas Participations Limited, AMJ Campbell Inc., J.C. Clark Ltd. (Toronto).

Senator Meighen's record of community service includes the Salvation Army, Stratford Festival, Toronto and Western Hospital, Prostate Cancer Research Foundation, Atlantic Salmon Federation, T.R. Meighen Foundation, University of King's College (Chancellor), University of Waterloo Centre for Cultural Management, Université Laval, McGill University.

Senator Meighen is a graduate of McGill University and Université Laval. He lives in Toronto with his wife Kelly and their three children.

The Honourable John (Jack) Wiebe, Senator

Jack Wiebe is one of Saskatchewan's leading citizens. He has been a highly successful farmer, as well as a member of the Saskatchewan Legislative Assembly.

And in 1994, he became the first farmer to be appointed to the position of Lieutenant Governor of Saskatchewan in almost 50 years.

Senator Wiebe first became known in Saskatchewan as a leader in the farm community. He and his family built a thriving farm in the Main Center district of the province, and from 1970-86 he was owner and President of L&W Feeders Ltd.

Senator Wiebe has been very involved with the co-operative movement, and has served on the Main Center Wheat Pool Committee, the Herbert Credit Union, the Herbert Co-op, and the Saskatchewan Co-operative Advisory Board. He has also been active with the Saskatchewan Wheat Pool, and the Saskatchewan Stock Growers Association. He is currently the Saskatchewan Chairman of the Canadian Forces Liaison Council.

Senator Wiebe was elected in 1971 and 1975 as a Member of the Saskatchewan Legislative Assembly for the constituency of Morse.

Senator Wiebe and his wife, Ann, have raised three daughters and have four grandchildren.

Current Member of the following Senate committee(s):

Agriculture and Forestry, Deputy Chair; National Security and Defence; Subcommittee on Veterans Affairs; Rules, Procedures and the Rights of Parliament.

POUR RECTIFIER LA POSITION DES FORCES CANADIENNES CONCERNANT LA MORT OU LA MUTILATION

Rapport du Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la Sécurité nationale et de la défense

Avril 2003

MEMBRES

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE LA SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

L'honorable Colin Kenny **(président)**
L'honorable J. Michael Forrestall **(vice-président)**

et

Les honorable sénateurs:

Norman K. Atkins
Tommy Banks
Jane Cordy
*Sharon Carstairs, C.P. (ou Fernand Robichaud, C.P.)
Joseph A. Day
*John Lynch-Staunton (ou Noel A. Kinsella)
Michael A. Meighen
David P. Smith, C.P.
John (Jack) Wiebe

**Membres d'office*

(*Greffier* : Barbara Reynolds)

LE SOUS-COMITÉ DES ANCIENS COMBATTANTS/
Sous-comité du Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense

L'honorable Michael A. Meighen **(président)**
L'honorable Joseph A. Day **(vice-président)**

et

Les honorables sénateurs:

Norman K. Atkins
*Sharon Carstairs, C.P. (ou Fernand Robichaud, C.P.)
Colin Kenny
*Lynch-Staunton (ou Kinsella)
John (Jack) Wiebe

**Membres d'office*

(*Greffier* : Barbara Reynolds)

Nota : Les honorables sénateurs Forrestall, Banks, Cordy et Stratton ont aussi participé aux séances du Sous-comité portant sur cette étude.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 20 novembre 2002 :

L'honorable sénateur Kinsella, au nom de l'honorable sénateur Meighen, propose, appuyé par l'honorable sénateur Atkins,

Que le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense soit autorisé à examiner, pour ensuite en faire rapport, les soins de santé offerts aux anciens combattants qui ont servi au cours de guerres ou dans le cadre d'opérations de maintien de la paix; les suites données aux recommandations faites dans ses rapports précédents sur ces questions; et les conditions afférentes aux services, prestations et soins de santé offerts, après leur libération, aux membres de l'armée permanente ou de la réserve, ainsi qu'aux membres de la GRC et aux civils ayant servi auprès de casques bleus en uniforme dans des fonctions d'appui rapproché, et à faire un rapport sur ces questions; et toutes les autres questions connexes.

Que les mémoires reçus et les témoignages entendus sur la question dans la deuxième session de la trente-sixième législature et dans la première session de la trente-septième législature soient déférés au Comité;

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 30 juin 2003.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat

Paul C. Bélisle

Extrait du *Procès-verbal* du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense du lundi 25 novembre 2002 :

L'honorable sénateur Banks propose : Que l'ordre de renvoi relatif aux soins de santé offerts aux anciens combattants soit renvoyé au Sous-comité des anciens combattants.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Comité

Barbara Reynolds

TABLE DES MATIÈRES

Page

AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT 2

INTRODUCTION 4

LE MAJOR BRUCE HENWOOD 6

1.A LE RÉGIME D'ASSURANCE-REVENU MILITAIRE (RARM) 8

1.B LE RÉGIME D'ASSURANCE DES OFFICIERS GÉNÉRAUX 11

2. LE TRAITEMENT DES SOLDATS BLESSÉS ET DE LEURS FAMILLES . 16

3. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 21

LISTE DES RECOMMANDATIONS 25

LISTE DES TÉMOINS 27

ANNEXE 1

TABLEAU DES PRESTATIONS PRÉSENTÉ PAR LE MAJOR HENWOOD ... 29

ANNEXE 11

BIOGRAPHIES DES MEMBRES DU COMITÉ 31

AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT

Il est rare dans la vie publique qu'on ait l'occasion d'apporter à la politique gouvernementale un changement qui améliore vraiment la vie d'un groupe de Canadiens. Mais grâce à l'incroyable détermination du major Bruce Henwood ainsi qu'à la compassion et au soutien que sa famille lui a témoignés dans des circonstances particulièrement éprouvantes, le Sous-comité sénatorial des anciens combattants a pu mettre en lumière des problèmes d'iniquité et d'injustice et de provoquer un changement pour le mieux.

Par le truchement de nos audiences sur l'application du Régime d'assurance-revenu militaire des Forces armées canadiennes à des militaires comme le major Henwood, nous avons pu démontrer un besoin de changement. Et ce changement de politique a été annoncé par le ministre de la Défense nationale la veille même de la comparution de certains de ses fonctionnaires devant notre sous-comité. Entrée en vigueur le 13 février 2003, cette nouvelle politique remédie à la disparité de traitement fondamentale qui existe entre les officiers supérieurs et tous les autres grades de sorte que tous les membres des Forces, sans égard au grade, seront désormais protégés contre une mutilation accidentelle qu'ils subissent pendant qu'ils sont de service.

Le major Henwood et sa famille méritent d'être félicités pour avoir poussé cette affaire jusqu'à une conclusion juste pour ceux qui subiront des blessures dans l'avenir. Nous espérons sincèrement moi et tous les autres membres du Sous-comité que le ministre rendra sous peu rétroactif ce changement de politique afin que justice et équité soient faites pour tous les membres des Forces canadiennes qui ont été mutilés par le passé.

Je tiens à remercier tous ceux qui sont venus témoigner devant notre sous-comité. Vu l'attention que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes ont prêtée à notre travail, je crois que toutes nos recommandations jouiront d'une haute priorité et seront mises en œuvre dans les meilleurs délais.

Le président
L'honorable Michael A. Meighen

INTRODUCTION

Les Forces canadiennes ne traitent pas toujours les soldats blessés avec compassion ou compréhension. Un certain nombre d'études internes sur le système de libération menées au cours des trois dernières années révèlent que les soldats blessés et malades sont trop souvent laissés à eux-mêmes face à une bureaucratie complexe qui peut leur refuser les prestations et les programmes d'invalidité qui leur sont dus et la reconnaissance que mérite leur service. Il a été établi que le système ne tient guère compte du fait que les soldats assez grièvement blessés pour être libérés sont souvent trop malades ou psychologiquement vulnérables pour défendre et encore moins faire valoir leurs intérêts.[1] Ils sont contraints d'accepter ce à quoi le système leur dit qu'ils ont droit parce qu'ils n'ont pas l'instruction, la détermination et la persévérance nécessaires pour poursuivre leur grief des années durant, si nécessaire, jusqu'à la décision finale du chef d'état-major de la Défense. Mais l'expérience les remplit d'amertume et rejaillit très négativement sur les Forces canadiennes.

(1) Voir l'article de Jeff Esau de la Presse canadienne paru dans le *Halifax Daily News* du 16 décembre 2002. Un grand nombre d'autres journaux en ont publié une version abrégée.

Il y a des exceptions. Le Sous-comité a examiné le cas d'un soldat qui, fort de son expérience, a consacré cinq ans et demi de sa vie à obtenir des changements dans la façon dont les mutilés sont traités.

Le major Bruce Henwood

En 1995, alors qu'il servait en Croatie dans le cadre de la mission de maintien de la paix des Nations Unies, le major Henwood des 8th Hussars s'est fait emporter les deux jambes jusqu'aux genoux quand le véhicule des Nations Unies à bord duquel il se trouvait est passé sur une mine antichar. Par la suite, il s'est aperçu que le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), régime auquel lui et d'autres membres des Forces sont obligés de cotiser, ne l'indemniserait pas pour la perte de ses jambes. Il a appris que, contrairement à ce qu'il avait compris, le RARM n'était qu'un régime de sécurité du revenu qui garantit aux membres 75 % de leur salaire à leur libération s'ils sont blessés. Comme les prestations de pension et d'invalidité du major Henwood s'élevaient à plus de 75 % de son salaire, le RARM, en vertu de la politique, n'était pas autorisé à lui verser quoi que ce soit.

En mai 1997, quelque 20 mois après qu'il a été blessé, le major Henwood a déposé auprès des Forces canadiennes un grief que le chef d'état-major de la Défense a renvoyé au Comité des griefs des Forces canadiennes. Cinq ans plus tard, le Comité recommandait au chef d'état-major de la Défense de rejeter son grief au motif que la clause de sa police d'assurance relative aux prestations de mutilation ne lui donnait pas droit

à une indemnité forfaitaire, mais faisait partie des dispositions du RARM en matière d'assurance-revenu. Le major Henwood n'a pas été surpris par la recommandation. Il savait que le RARM, dans sa version actuelle, pouvait refuser de l'indemniser, mais il soutenait que la politique était trompeuse et qu'elle devait être reformulée de manière à assurer une indemnité forfaitaire aux soldats qui se font mutiler alors qu'ils sont au service de leur pays.

Le major Henwood craint que d'autres membres des forces armées ne croient comme lui que le RARM va les indemniser pour les blessures qu'ils subissent. Il soutient que c'est seulement après avoir lu toutes les conditions du régime qu'ils s'aperçoivent du contraire.

Le major Henwood a comparu devant le Sous-comité le 3 février 2003. Son témoignage soulève trois questions :

1. L'absence de toute forme d'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle pour les membres des Forces canadiennes ayant un grade inférieur à celui de colonel;
2. Le traitement réservé au soldat blessé et à sa famille après la blessure et pendant le traitement et la réadaptation;
3. La procédure de règlement des griefs.

Les pages suivantes traitent de ces questions à tour de rôle.

1.A Le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM)

Le Régime d'assurance-revenu militaire administre le régime d'assurance-invalidité prolongée qui accorde une prestation de remplacement du revenu à ceux qui subissent des blessures qu'ils soient ou non de service. À cet égard, il diffère de la **Loi sur les pensions**, administrée par Anciens Combattants Canada, qui n'accorde de prestations qu'à ceux qui subissent des blessures lorsqu'ils sont de service. C'est en grande partie pour cette raison qu'on a décidé d'offrir un régime d'assurance-invalidité prolongée à tous les grades des Forces canadiennes.

Selon M. Pierre Lemay, président du Régime d'assurance-revenu militaire, le RARM a été créé en 1969 pour assurer une protection aux militaires en cas de blessures non liées à leur service en complément de la protection que leur assure la **Loi sur les pensions** dans le cas des blessures qu'ils subissent lorsqu'ils sont de service; c'est-à-dire que, si le militaire blessé était admissible à une pension aux termes de la **Loi sur les pensions,** il n'était pas admissible à une prestation du RARM, et vice versa. Ce n'est que dans les années 1970 qu'on s'est rendu compte que dans la majorité des cas la **Loi sur les pensions** n'assurait qu'une pension partielle et qu'une prestation de 10 % ou 20 % ne permettait pas de subvenir aux besoins d'une famille.

En 1982, la protection offerte par le RARM était étendue à toutes les blessures qu'elles soient ou non subies dans l'exercice des fonctions et la participation au régime devenait désormais obligatoire pour tous ceux qui se joignaient aux Forces canadiennes. La prestation du RARM portait ainsi à 75 % du salaire à la libération les prestations qui étaient payables en vertu d'autres régimes comme le Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec et le Régime de pension de retraite des Forces canadiennes et qui seraient versées pour une blessure subie dans l'exercice des fonctions aux termes de la **Loi sur les pensions**. Si ces autres prestations totalisent 75 % ou plus du salaire du militaire à la libération, rien n'est payable en vertu du Régime d'assurance-invalidité prolongée.

Le Régime d'assurance-invalidité prolongée n'a donc jamais comporté une «assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle», une indemnité forfaitaire en rapport avec la gravité de la mutilation et non avec le revenu de la victime.[2]

L'essentiel de la revendication du major Henwood, c'est qu'un membre des Forces canadiennes qui subit une mutilation dans l'exercice de ses fonctions devrait recevoir une indemnité forfaitaire. Dans son témoignage, il a évoqué son expérience personnelle de l'impact financier, émotif et psychologique dévastateur d'un tel traumatisme. Sa carrière militaire s'est terminée abruptement plusieurs années avant sa retraite,

---

(2) Délibérations du Sous-comité des anciens combattants, 2e session, 37e législature, fascicule no 2, 12 février 2003, pages 66-67. Ci-après, date 2:66-67.

années pendant lesquelles il pouvait s'attendre à une promotion ou au moins à une augmentation de rémunération. Il a eu de la chance. Il a trouvé un emploi de cadre dans le civil. Mais il a résumé le premier écrit «officiel» qu'il se rappelle avoir reçu après sa blessure, une lettre de Cliff Chadderton des Amputés de guerre, comme suit : «Ne vous en faites pas. Voici, au meilleur de notre connaissance, la situation financière dans laquelle vous vous trouverez pour le reste de votre vie puisque vous n'aurez pas de travail.»

Le major Henwood a renforcé sa cause en montrant aux membres du Comité un tableau qu'il a dressé des prestations que recevraient les différents grades aux termes du Régime d'assurance-invalidité prolongée.[3] Il en ressort très clairement que plus le grade est élevé, plus la prestation est susceptible d'être élevée. Dans l'hypothèse de la perte de plusieurs membres, il a découvert que :

> *Seulement 10 % des soldats recevraient quoi que ce soit de la part du RARM. Tout soldat marié ayant des enfants ne recevrait rien du tout. Un soldat célibataire comptant dix années de service recevrait environ 140 $ par mois pendant trois ans. Je m'explique mal cette différence.*
>
> *En quoi cela constitue-t-il un régime de sécurité du revenu et d'indemnisation pour les pertes subies? À l'autre extrémité du spectre, la plupart des lieutenants-colonels — 92 % selon mes calculs — recevraient*

(3) Le tableau présenté par le major Henwood est reproduit en annexe.

des prestations en cas de mutilation accidentelle : 852 $ à 1 500 $ par mois pendant trois ans.

Et de conclure :

> *« Voilà qui montre bien que la formule utilisée pour le calcul des prestations est biaisée. Les soldats qui sont susceptibles d'être blessés n'ont droit qu'à une pitance par rapport aux officiers qui occupent des postes de commandement ».*[4]

Argument encore plus persuasif, la plupart des officiers supérieurs des Forces canadiennes, colonels et généraux, avaient accès à un régime de prestations spécial, le Régime d'assurance des officiers généraux.

1.B Le Régime d'assurance des officiers généraux

Le Régime d'assurance des officiers généraux pour les colonels et les généraux comportent trois volets séparés et indépendants :

1. Assurance-vie de base;
2. Assurance-invalidité prolongée;
3. Assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle.

---

(4) **Ibid.** 3 février 2003, 2:12. Le major Henwood omet de préciser que tous ces militaires, les simples soldats comme les lieutenants-colonels, toucheraient au moins 75 % de leur salaire à la libération. Les officiers supérieurs reçoivent davantage du RARM parce que les prestations de la **Loi sur les pensions** et du Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec sont fonction de revenus qui ne représentent qu'une fraction du salaire d'un lieutenant-colonel et à plus forte raison d'un général ou l'équivalent.

L'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle, payée par le Conseil du Trésor, comporte une prestation maximale de 250 000 $ suivant la gravité des blessures, c'est-à-dire que le montant maximal est payable en cas de mort accidentelle ou de perte accidentelle de plusieurs membres ou d'un œil et d'un membre alors qu'un montant moindre est versé pour la perte d'une main, d'un pied ou d'un œil, etc.

Créé en 1972, le Régime d'assurance des officiers généraux pour les colonels et les généraux est fondé sur le régime d'avantages des parlementaires, des fonctionnaires de la Catégorie de la direction et des officiers supérieurs de la GRC. Comme l'assurance-invalidité prolongée, il s'applique à toutes les blessures accidentelles qu'elles soient subies ou non dans l'exercice des fonctions.[5]

Selon le major Henwood, la protection en cas de mutilation accidentelle offerte aux frais de l'État aux plus hauts gradés des Forces armées, mais déniée à tous les autres grades, met en doute «le leadership moral et éthique du haut commandement» :

> *Dans sa forme actuelle, le RAOG [Régime d'assurance des officiers généraux] est inacceptable. Il s'agit d'un exemple patent de deux poids, deux mesures. Il contrevient au principe séculaire en vertu duquel les commandants militaires pensent à leurs hommes avant de penser à eux-mêmes.*

---

(5) **Ibid.**, 12 février 2003, 2:76

Ils n'ont pas fait que s'arroger un avantage en matière d'assurance. Ils ont fait quelque chose de plus important et plus fondamental. Ils ont ébranlé la confiance de leurs subordonnés et dégradé l'ethos du commandement. Il s'agit d'une question d'éthique qui a un effet direct sur le moral des Forces canadiennes et met en doute l'intégrité des généraux.[6]

La veille de la comparution du lieutenant-général Couture, sous-ministre adjoint, Ressources humaines-Militaires, le ministre de la Défense nationale a annoncé que l'assurance en cas de mutilation accidentelle des membres des Forces canadiennes serait améliorée très bientôt. La nouvelle protection assurerait un paiement forfaitaire pouvant atteindre 250 000 $ en cas de mutilation accidentelle dans l'exercice des fonctions à tous les membres de la Régulière et de la Réserve des Forces canadiennes ayant un grade inférieur à celui de colonel.[7] Ce qui fut confirmé une semaine plus tard lorsque le ministre, l'honorable John McCallum, a comparu devant le Comité.

Le ministre McCallum a déclaré que, lorsque l'anomalie lui a été signalée par le major Henwood et les médias, il avait été frappé comme d'autres Canadiens par son iniquité et avait commencé à prendre des mesures pour redresser la situation. Le gouvernement n'avait pas encore arrêté tous les détails, mais il croyait comprendre qu'il alimenterait tous les ans un fonds devant financer les futures prestations de mutilation

(6) **Ibid.**, 3 février 2003, 2:13-14.

(7) **Ibid.**, 12 février 2003, 2:64.

accidentelle. Autrement dit, les membres des Forces canadiennes n'auraient pas à contribuer à leur financement. Il a également assuré au Comité qu'il croyait fermement que si l'anomalie était injuste aujourd'hui, elle l'était depuis 1972 lorsque les officiers supérieurs ont obtenu la protection ou au moins depuis 1982 lorsque la protection du RARM contre l'invalidité prolongée est devenue obligatoire pour tous les nouveaux membres des Forces.

Il avait constaté, cependant, que la mise en œuvre de la rétroactivité prendrait du temps. Il fallait examiner un à un les dossiers des militaires libérés pour cause de blessure au fil des ans et déterminer si la mutilation accidentelle était liée ou non au service. Une fois établis le nombre des militaires blessés et l'ampleur de leurs blessures, il faudrait mettre au point la méthode de versement des paiements rétroactifs.

Le Comité prend note également de la promesse qu'il a faite «de déployer tous les efforts voulus pour faire changer les choses sur ce front-là (de la rétroactivité)» et de faire rapport des progrès au Comité.

La politique annoncée et expliquée par le ministre McCallum remédiera à la disparité fondamentale entre le traitement des plus hauts gradés et celui des militaires de tous les autres grades– à l'avenir, tous les membres des Forces canadiennes, sans égard à leur grade, seront protégés contre une **mutilation accidentelle** qu'ils subissent **pendant qu'ils sont de service**. Le Comité note, cependant, que la protection des colonels et des

généraux comporte le paiement d'un capital assuré (250 000 $) en cas de mort accidentelle et que leurs prestations de mort ou de mutilation accidentelle sont payables peu importe s'ils étaient ou non de service au moment de l'accident. Tout en promettant d'examiner la possibilité d'étendre la nouvelle protection en cas de mutilation accidentelle aux accidents subis en dehors du service dans le cas des militaires autres que les colonels et les généraux et assimilés, le ministre McCallum a déclaré qu'il ne croyait pas que «cet aspect de la question était aussi urgent que la question de l'équité».

Le Comité n'est malheureusement pas d'accord avec le ministre. Le premier pas essentiel a été franchi, mais le problème d'injustice subsiste. Il a reçu le témoignage d'assureurs-conseils qui lui ont dit que l'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle était dans l'entreprise privée un avantage commun, populaire et à prix raisonnable.

Le Comité recommande :

1. **Que le ministère de la Défense nationale accorde à tous les membres des Forces canadiennes, tous rangs confondus, la même protection complète en cas de mort ou de mutilation accidentelle;**

2. **Que le ministère de la Défense nationale assure dans les meilleurs délais le paiement rétroactif des prestations de décès ou de mutilation par accident aux membres des Forces canadiennes qui ont été blessés lorsqu'ils étaient de service.**

2. Le traitement des soldats blessés et de leurs familles

Fin décembre 1996 début janvier 1997, le major Henwood a rédigé un texte intitulé «Le soin des blessés» qu'il a présenté au commandant de la Base Gagetown et qui a fait l'objet d'une large circulation parmi les officiers supérieurs. Dans ce texte, il soutient que l'indemnisation jointe à la compassion permet à tous les intéressés, la personne blessée, les membres de sa famille et les forces armées, de tourner la page. Comme on l'a vu, il n'a rien reçu du RARM sauf qu'il a obtenu un paiement de 50 000 $ des Nations Unies par suite de ses blessures. Mais il a estimé que lui et sa famille n'avaient pas été traités avec compassion après l'accident.

Dans son témoignage, le major Henwood a souligné qu'il n'avait rien à redire aux soins médicaux qu'il a reçus pendant sa longue période de traitement et de réadaptation. Mais il s'inquiétait beaucoup pour sa femme et ses enfants. Frappé lui-même d'incapacité, il estimait que les forces

armées ne traitaient pas leurs besoins avec imagination ou compassion. Voici ce qu'il a déclaré au Comité :

> *...on s'est occupé de moi. Notez que j'ai parlé de «moi». L'autre côté de la médaille, c'est ma famille. Le système a offert à ma femme et à mes enfants un soutien limité, voire inexistant. Cependant, des particuliers ont fait l'impossible pour contourner les règles et prendre telle ou telle disposition. Nous définissions un besoin, et on s'efforçait d'y répondre. Ce n'est pas le système qui disait: «Voici ce que nous pouvons faire pour vous. De quoi avez-vous besoin?»*
>
> *La situation est devenue très humiliante, et ma femme refusait de s'abaisser pour obtenir de l'aide*

Il a dû déposer une demande de redressement de grief juste pour obtenir le paiement de ce qu'il estimait être les dépenses légitimes que sa famille et lui avaient engagées pendant son hospitalisation. Comme il l'a déclaré au Comité :

> *Si j'avais été blessé mentalement, j'ignore ce que nous aurions fait. Nous avons assumé les coûts du stationnement à l'hôpital. Un jour, ma femme, alors qu'elle venait me rendre visite à l'hôpital, a été victime d'une sortie de route, et notre mini-fourgonnette s'est retrouvée dans le décor. Tout le monde était au courant de l'accident, mais l'armée n'a pas proposé de mettre à notre disposition un moyen de transport pour soulager ma femme de cette responsabilité.*

Voilà le volet «compassion» de l'équation que j'ai évoquée.[8]

La blessure a provoqué chez le major Henwood et sa femme certains des symptômes du syndrome de stress post-traumatique. Son fils, le deuxième de ses enfants, a eu du mal à accepter ce qui était arrivé à son père et ce n'est que maintenant, sept ans après, qu'il y a chez lui des signes d'amélioration. Comme le major Henwood n'avait pas droit aux prestations du RARM, il a dû payer les services d'orientation et de traitement dont lui et sa famille ont eu besoin. Simultanément, Anciens Combattants Canada payait le coût de son traitement, mais il restait à savoir s'il pouvait défrayer le traitement de sa famille immédiate.[9]

Le major Henwood a fait observer que c'est sa famille qui avait le plus besoin d'aide et qu'elle avait engagé des frais entre le moment de sa blessure et le moment de son rétablissement, moment où l'ampleur de ses lésions a été totalement évaluée aux fins de déterminer la pension qui lui était due en vertu de la **Loi sur les pensions**, soit une période de deux ans environ. Depuis la date de sa blessure, en septembre 1995, les Forces canadiennes ont pris un certain nombre de mesures pour améliorer le traitement des soldats blessés.

Notamment, les Forces canadiennes ont établi en 1999 la Direction - Soutien aux blessés et Administration, laquelle reçoit des fonds lui

---

(8) **Ibid.**, 3 février 2003, 2:27-28.

(9) **Ibid.**, 3 février 2003, 2:21.

permettant de verser aux soldats et à leurs familles des avances couvrant des choses comme les frais de garde d'enfants, de stationnement et de transport liés aux visites à l'hôpital et d'aider les anciens membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales. Un certain nombre d'autres programmes complémentaires sont également offerts par l'entremise des centres de services aux familles de militaires d'un bout à l'autre du pays.

En tant que partie intégrante du Comité de la sécurité nationale et de la défense, les membres du Sous-comité ont visité un certain nombre de ces centres de services aux familles et peuvent témoigner que les commandants de base et d'autres gradés en pensent beaucoup de bien. Mais leur efficacité dépend énormément de la personnalité et de l'initiative de leur directeur exécutif et du dynamisme de leur conseil d'administration. Par conséquent, rien ne garantit qu'ils offriront la même gamme de services et le même niveau de service aux soldats blessés et à leurs familles d'un océan à l'autre.

Presque aussitôt après que le membre blessé des Forces canadiennes reprend conscience, deux préoccupations ne le quittent plus guère : «Qu'est-ce que je vais devenir?» et «Qu'est-ce que va devenir ma famille?» Le traitement non médical des militaires blessés doit apaiser ces soucis aussitôt que possible. Il doit également tenir compte du fait que, dans bien des cas, ni le militaire ni sa famille immédiate ne sont en mesure

émotivement ou psychologiquement de répondre eux-mêmes à ces questions. Il ne suffit pas de fournir de l'aide si elle est demandée. Il faut qu'elles soit offerte et offerte par des gens compétents et compatissants.

Le Comité recommande :

3. **Que, dès qu'un membre des Forces canadiennes est grièvement blessé, le ministère de la Défense nationale charge un officier de faire valoir les intérêts du membre. Cet officier doit être au courant des divers avantages auxquels le membre et sa famille ont droit et suffisamment haut placé et expérimenté pour être capable de défendre leurs intérêts.**

4. **Que, sur la base des meilleures pratiques des centres de services aux familles d'un bout à l'autre du pays, le ministère de la Défense nationale élabore des lignes directrices concernant l'orientation, les services et les prestations devant être assurés aux familles des membres grièvement blessés des Forces canadiennes . Ces lignes directrices devraient confier à une personne-ressource le soin de contacter la famille, de rester en contact avec elle et de la tenir au courant. Il est très important que la personne-ressource ait elle-même été blessée ou soit le conjoint de quelqu'un qui l'a été.**

3. Procédure de règlement des griefs

Le major Henwood a été blessé le 27 septembre 1995 et libéré des Forces canadiennes le 1er avril 1998. Après plus d'un an de discussions infructueuses et de démêlés avec le RARM au sujet de sa demande d'indemnisation, il a appris au printemps de 1997 qu'il ne recevrait pas de prestations d'invalidité de longue durée. Après qu'on lui eut opposé ce refus, tous les autres avantages du RARM ont cessé, y compris l'accès aux programmes de réadaptation. En mai 1997, il a déposé une demande de redressement de grief qui a mis un an à remonter la chaîne de commandement et à atteindre le niveau du commandant de l'armée, le Chef d'état-major de l'Armée de terre. Après avoir examiné la politique du RARM concernant l'assurance en cas de mutilation accidentelle, le commandant a statué qu'on ne refusait pas au major Henwood des prestations auxquelles il avait droit. En fait, la politique ne prévoit pas les prestations demandées.[10]

Le major Henwood a décidé d'en appeler au chef d'état-major de la Défense en 1998. Son grief et les arguments y afférents ont été transmis par le chef d'état-major de la Défense au Comité des griefs des Forces canadiennes en vue d'obtenir ses conclusions et recommandations. À l'été de 2002, le Comité des griefs a recommandé de ne pas appuyer le grief,

(10) **Ibid.**, 3 février 2003, 2:11 et 17-18.

essentiellement pour les mêmes raisons que celles qui avaient été données aux étapes antérieures de la procédure. Il avait reçu exactement ce à quoi il avait droit en vertu du régime, à savoir au moins 75 % de son salaire à la libération, sans indemnité forfaitaire pour la perte de ses membres ou la perte de revenus futurs.

Cette décision du Comité des griefs préoccupe le Comité. Selon le témoignage du major Henwood, lorsque son grief est parvenu au Comité des griefs, ses droits en vertu de la police d'assurance du RARM n'étaient plus le principal enjeu. Il contestait l'inégalité de traitement entre les officiers supérieurs et tous les autres rangs, l'équité d'un régime qui ne l'indemnisait pas de ses blessures, mais verserait à un officier de rang supérieur 250 000 $ pour les mêmes blessures. Le Comité des griefs ne semble pas faire référence à cet argument dans la justification qu'il donne de ses recommandations.

Dans des circonstances restreintes, le Comité des griefs devrait pouvoir, lorsque des questions d'équité et d'injustice fondamentale sont soulevées ou peuvent se poser, trancher contre le demandeur sur les faits du grief, mais fonder ses conclusions et ses recommandations sur les questions plus larges. Quelques cas, y compris celui du major Henwood, sont tout désignés pour être réglés au niveau ministériel. Ce fait devrait être mentionné dans la justification des recommandations et le chef d'état-major de la Défense devrait saisir le ministre du grief sans plus de retard.

Un cas comme celui du major Henwood devrait mettre des mois, non pas plus de 5 ans à atteindre le dernier niveau d'arbitrage - le chef d'état-major de la Défense - et à être renvoyé ensuite au ministre.

Le Comité recommande :

5. **Que le Comité des griefs des Forces canadiennes exerce le pouvoir de fonder ses conclusions et ses recommandations sur des questions de politique plus larges lorsque, à son avis, des considérations de justice ou d'équité fondamentale iraient à l'encontre d'une décision fondée sur les seuls faits du grief et qu'il soit investi du pouvoir de recommander le renvoi du grief au ministre.**

Depuis l'été de 2002, son grief est entre les mains du chef d'état-major de la Défense en attente d'une décision finale de sa part. Lorsque le major Henwood a comparu devant le Comité en février 2003, la procédure de règlement du grief était en cours depuis cinq ans et demi. Des fonctionnaires du bureau de l'Ombudsman l'avait interrogé en août 2002, soit environ six semaines après qu'il se soit plaint du temps qu'on mettait à rendre une décision finale sur son grief, mais l'Ombudsman n'avait pas encore présenté de rapport.[11]

Selon le lieutenant-général Couture, les règlements en vigueur n'obligent pas le chef d'état-major de la Défense à donner sa réponse dans

(11) **Ibid.**, 3 février 2003, 2:17-18.

un délai prescrit. En 2000, on a réformé la procédure de règlement des griefs, instauré des normes d'évaluation du rendement et augmenté le personnel en vue de simplifier et d'accélérer la prise de décision. Le lieutenant-général Couture a déclaré souhaiter personnellement que la procédure de règlement des griefs se déroule dans un délai d'un an, mais il a admis qu'il y avait du chemin à faire avant d'atteindre cet objectif.

Le Comité recommande :

6. **Que le ministère de la Défense nationale fixe à 12 mois le délai que mettent les Forces canadiennes à mener à bien la procédure de règlement des griefs. Cette période devrait inclure le temps qu'il faut au chef d'état-major de la Défense pour rendre une décision finale, mais exclure les périodes pendant lesquelles le grief est en attente d'une action de la part de son auteur. Si ce délai ne peut pas être respecté, il faut informer par écrit l'auteur du grief des raisons du retard et lui donner la date avant laquelle le chef d'état-major de la Défense rendra sa décision.**

Le Comité recommande :

1. Que le ministère de la Défense nationale accorde à tous les membres des Forces canadiennes, tous rangs confondus, la même protection complète en cas de mort ou de mutilation accidentelle.

2. Que le ministère de la Défense nationale assure dans les meilleurs délais le paiement rétroactif des prestations de décès ou de mutilation accidentelle aux membres des Forces canadiennes qui ont été blessés lorsqu'ils étaient de service.

3. Que, dès qu'un membre des Forces canadiennes est grièvement blessé, le ministère de la Défense nationale charge un officier de faire valoir les intérêts du membre. Cet officier doit être au courant des divers avantages auxquels le membre et sa famille ont droit et suffisamment haut placé et expérimenté pour être capable de défendre leurs intérêts.

4. Que, sur la base des meilleures pratiques des centres de services aux familles d'un bout à l'autre du pays, le ministère de la Défense nationale élabore des lignes directrices concernant l'orientation, les services et les prestations devant être assurés aux familles des membres grièvement blessés des Forces canadiennes . Ces lignes

directrices devraient confier à une personne-ressource le soin de contacter la famille, de rester en contact avec elle et de la tenir au courant. Il est très important que la personne-ressource ait elle-même été blessée ou soit le conjoint de quelqu'un qui l'a été.

5. Que le Comité des griefs des Forces canadiennes reçoive et exerce le pouvoir de fonder ses conclusions et ses recommandations sur des questions de politique plus larges lorsque, à son avis, des considérations de justice ou d'équité fondamentale iraient à l'encontre d'une décision fondée sur les seuls faits du grief et qu'il soit investi du pouvoir de recommander le renvoi du grief au ministre.

6. Que le ministère de la Défense nationale fixe à 12 mois le délai que mettent les Forces canadiennes à mener à bien la procédure de règlement des griefs. Cette période devrait inclure le temps qu'il faut au chef d'état-major de la Défense pour rendre une décision finale, mais exclure les périodes pendant lesquelles le grief est en attente d'une action de la part de son auteur. Si ce délai ne peut pas être respecté, il faut informer par écrit l'auteur du grief des raisons du retard et lui donner la date avant laquelle le chef d'état-major de la Défense rendra sa décision.

37e législature - 2e session

AUDIENCES PUBLIQUES À OTTAWA

Couture, lieutenant-général Christian, sous-ministre adjoint, Ressources humaines – Militaires, ministère de la Défense nationale (12 février 2003)

Geci, M. John, président, Agence de soutien du personnel des forces canadiennes (ASPFC) (12 février 2003)

Henwood, le major (retraité) Bruce (3 février 2003)

Lemay, M. Pierre, président, Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), ministère de la Défense nationale (12 février et 19 février 2003)

Martin, Mme Kathleen, gestionnaire, Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), Maritime Life (12 février 2003)

McCallum, l'honorable John, C.P., député, ministre de la Défense nationale (19 février 2003)

Mogg, M. David, président, March Forth Benefits (3 février 2003)

Potvin, M. Bernard, Mercer, Consultation en ressources humaines (3 février 2003)

Ranger, M. Richard, directeur des finances, Le Sénat (3 février 2003)

Siew, capitaine (Marine) Andrea, directrice, Qualité de la vie, ministère de la Défense nationale (19 février 2003)

ANNEXE 1
TABLEAU DES PRESTATIONS PRÉSENTÉ PAR LE MAJOR HENWOOD

Analyse non officielle de l'admissibilité à l'indemnité pour mutilation accidentelle du RARM

Explications et suppositions énoncées à la fin

Responsabilité du MDN								Responsabilité d'ACC						Admissible à l'ILD/IMA			Non admissible à l'ILD/IMA		
Grade	Niveau de solde	Prime	Mensuel	Annuel	LPRFC @ 10 ans (20 %) (annuel)	LPRFC @ 15 ans (30 %) (annuel)	LPRFC @ 20 ans (40 %) (annuel)	ACC 100 % (perte de deux membres) (annuel)	Pension marié (annuel)	Pension 1 enfant (annuel)	Pension 2 enfants (annuel)	Pension 3 enfants (annuel)	Années de service (LPRFC)	Célibataire avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 1 enfant, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 2 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 3 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	RARM @ 75 % (annuel)
Sdt	1	1, 2, 3	$3,179	$38,148	$7,630	$11,444	$15,259	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$28,611
	Voir note 1							$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$30,136	$35,775	$38,701	$40,840	$42,528	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$33,951	$39,590	$42,516	$44,655	$46,343	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$37,765	$43,405	$46,331	$48,469	$50,158	
Cpl	5A	Base	$3,637	$43,644	$8,729	$13,093	$17,458	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$32,733
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$31,235	$36,874	$39,801	$41,939	$43,627	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$35,599	$41,239	$44,165	$46,303	$47,992	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$39,964	$45,603	$48,529	$50,668	$52,356	
Cplc	5B	Base	$3,789	$45,468	$9,094	$13,640	$18,187	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,101
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$31,600	$37,239	$40,165	$42,304	$43,992	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$36,147	$41,786	$44,712	$46,851	$48,539	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$40,693	$46,333	$49,259	$51,397	$53,086	
Sgt	6A	Base	$4,178	$50,136	$10,027	$15,041	$20,054	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$37,602
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$32,533	$38,173	$41,099	$43,237	$44,926	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$37,547	$43,186	$46,113	$48,251	$49,939	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$42,561	$48,200	$51,126	$53,265	$54,953	
Adj	6B	Base	$4,655	$55,860	$11,172	$16,758	$22,344	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$41,895
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$33,678	$39,318	$42,244	$44,382	$46,071	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$39,264	$44,904	$47,830	$49,968	$51,657	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$44,850	$50,490	$53,416	$55,554	$57,243	
Adjum		7	Base	$5,137	$61,644	$12,329	$18,493	$24,658	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$46,233
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$34,835	$40,474	$43,401	$45,539	$47,227	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$40,999	$46,639	$49,565	$51,703	$53,392	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$47,164	$52,803	$55,729	$57,868	$59,556	
Adjuc		8	Base	$5,701	$68,412	$13,682	$20,524	$27,365	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$51,309
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$36,189	$41,828	$44,754	$46,893	$48,581	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$43,030	$48,669	$51,595	$53,734	$55,422	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$49,871	$55,510	$58,437	$60,575	$62,263	
Slt	PFOR	Base	$3,510	$42,120	$8,424	$12,636	$16,848	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$31,590
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$30,930	$36,570	$39,496	$41,634	$43,323	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$35,142	$40,782	$43,708	$45,846	$47,535	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$39,354	$44,994	$47,920	$50,058	$51,747	
Lt	PFOR	Base	$3,825	$45,900	$9,180	$13,770	$18,360	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,425
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$31,686	$37,326	$40,252	$42,390	$44,079	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$36,276	$41,916	$44,842	$46,980	$48,669	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$40,866	$46,506	$49,432	$51,570	$53,259	

Analyse non officielle de l'admissibilité à l'indemnité pour mutilation accidentelle du RARM

Explications et suppositions énoncées à la fin

Responsabilité du MDN								Responsabilité d'ACC						Admissible à l'ILD/IMA			Non admissible à l'ILD/IMA		
Grade	Niveau de solde	Prime	Mensuel	Annuel	LPRFC @ 10 ans (20 %) (annuel)	LPRFC @ 15 ans (30 %) (annuel)	LPRFC @ 20 ans (40 %) (annuel)	ACC 100 % (perte de deux membres) (annuel)	Pension marié (annuel)	Pension 1 enfant (annuel)	Pension 2 enfants (annuel)	Pension 3 enfants (annuel)	Années de service (LPRFC)	Célibataire avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 1 enfant, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 2 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 3 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	RARM @ 75 % (annuel)
Capt		Base	$4,850	$58,200	$11,640	$17,460	$23,280	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$43,650
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$34,146	$39,786	$42,712	**$44,850**	**$46,539**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$39,966	**$45,606**	**$48,532**	$50,670	$52,359	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$45,786**	**$51,426**	**$54,352**	**$56,490**	**$58,179**	
Maj		Base	$6,557	$78,684	$15,737	$23,605	$31,474	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$59,013
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$38,243	$43,882	$46,809	$48,947	$50,635	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$46,111	$51,751	$54,677	$56,815	$58,504	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$53,980**	**$59,619**	**$62,545**	**$64,684**	**$66,372**	
Lcol		Base	$7,601	$91,212	$18,242	$27,364	$36,485	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$68,409
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$40,749	$46,388	$49,314	$51,453	$53,141	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$49,870	$55,509	$58,435	$60,574	$62,262	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$58,991	$64,630	$67,557	**$69,695**	**$71,383**	

Note 1 Le niveau de solde est calculé au taux de rémunération d'un soldat supérieur dans le groupe de solde normalisée conformément à la politique relative aux militaires à faible rémunération en vertu du RARM

Définitions

1. LPRFC correspond à la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* , c'est-à-dire le régime de pension défini pour les membres des FC. Les militaires sont assujettis à la LPRFC après 20 années de service à moins qu'ils ne soient libérés pour des raisons médicales, auquel cas, le calcul de la pension commence après 10 années de service. C'est ce qu'on appelle communément la pension pour service militaire.
2. ACC correspond à Anciens combattants Canada, c'est-à-dire à la pension qui est habituellement versée pour cause d'invalidité.
3. RARM correspond au Régime d'assurance-revenu militaire auquel tous les membres des FC sont tenus de contribuer. Il s'agit d'un régime de revenu garanti qui offre un revenu de 75 % avant blessure, réduit de toute pension du Conseil du Trésor du Canada à laquelle le militaire pourrait être admissible.
4. LLD correspond à la prestation d'invalidité de longue durée, qui offre une garantie de revenu en vertu du RARM de 75 % du revenu avant blessure, réduit de toute pension accordée par le Conseil du Trésor. Les montants varieront selon le grade, l'ancienneté, les années de service, l'état civil, le nombre d'enfants et la gravité de la blessure du militaire.
5. IMA correspond à l'indemnité pour mutilation accidentelle qui est calculée de la même façon que l'ILD. Elle est accordée en sus de la prestation d'invalidité de longue durée. Si le militaire ne se qualifie pas pour l'ILD, il se voit automatiquement refuser l'IMA. Voilà le noeud du problème dans le cas du major Henwood, qui estime que l'IMA devrait être versée sous forme de paiement forfaitaire selon la blessure et non pas en fonction du revenu provenant de diverses pensions. L'indemnisation pour perte d'un membre ou de la vue devrait être la même pour tous les militaires, quels que soient leur grade, leur ancienneté, leurs années de service, leur état civil et le nombre d'enfants qu'ils ont.

Explications et suppositions

1. Cette analyse non officielle ne porte que sur les pertes multiples de membres.
2. Les zones en vert ou légèrement ombragées indiquent que le militaire est admissible à l'IMA en vertu de la politique ILD du RARM.
3. Les zones en rouge ou plus foncées indiquent que le militaire n'est pas admissible à l'IMA en vertu des politiques ILD actuelles du RARM.

Analyse non officielle de l'admissibilité à l'indemnité pour mutilation accidentelle du RARM

Explications et suppositions énoncées à la fin

Responsabilité du MDN								Responsabilité d'ACC						Admissible à l'ILD/IMA			Non admissible à l'ILD/IMA		
Grade	Niveau de solde	Prime	Mensuel	Annuel	LPRFC @ 10 ans (20 %) (annuel)	LPRFC @ 15 ans (30 %) (annuel)	LPRFC @ 20 ans (40 %) (annuel)	ACC 100 % (perte de deux membres) (annuel)	Pension marié (annuel)	Pension 1 enfant (annuel)	Pension 2 enfants (annuel)	Pension 3 enfants (annuel)	Années de service (LPRFC)	Célibataire avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 1 enfant, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 2 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 3 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	RARM @ 75 % (annuel)
Sdt	1, 1, 2, 3 Voir note 1		$3,179	$38,148	$7,630	$11,444	$15,259	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$28,611
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	**$30,136**	**$35,775**	**$38,701**	**$40,840**	**$42,528**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	**$33,951**	**$39,590**	**$42,516**	**$44,655**	**$46,343**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$37,765**	**$43,405**	**$46,331**	**$48,469**	**$50,158**	
Cpl	5A	Base	$3,637	$43,644	$8,729	$13,093	$17,458	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$32,733
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	**$31,235**	**$36,874**	**$39,801**	**$41,939**	**$43,627**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	**$35,599**	**$41,239**	**$44,165**	**$46,303**	**$47,992**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$39,964**	**$45,603**	**$48,529**	**$50,668**	**$52,356**	
Cplc	5B	Base	$3,789	$45,468	$9,094	$13,640	$18,187	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,101
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	**$31,600**	**$37,239**	**$40,165**	**$42,304**	**$43,992**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	**$36,147**	**$41,786**	**$44,712**	**$46,851**	**$48,539**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$40,693**	**$46,333**	**$49,259**	**$51,397**	**$53,086**	
Sgt	6A	Base	$4,178	$50,136	$10,027	$15,041	$20,054	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$37,602
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	**$32,533**	**$38,173**	**$41,099**	**$43,237**	**$44,926**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	**$37,547**	**$43,186**	**$46,113**	**$48,251**	**$49,939**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$42,561**	**$48,200**	**$51,126**	**$53,265**	**$54,953**	
Adj	6B	Base	$4,655	$55,860	$11,172	$16,758	$22,344	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$41,895
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	**$33,678**	**$39,318**	**$42,244**	**$44,382**	**$46,071**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	**$39,264**	**$44,904**	**$47,830**	**$49,968**	**$51,657**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$44,850**	**$50,490**	**$53,416**	**$55,554**	**$57,243**	
Adjum	7	Base	$5,137	$61,644	$12,329	$18,493	$24,658	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$46,233
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	**$34,835**	**$40,474**	**$43,401**	**$45,539**	**$47,227**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	**$40,999**	**$46,639**	**$49,565**	**$51,703**	**$53,392**	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	**$47,164**	**$52,803**	**$55,729**	**$57,868**	**$59,556**	
Adjuc	8	Base	$5,701	$68,412	$13,682	$20,524	$27,365	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$51,309
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$36,189	$41,828	$44,754	$46,893	$48,581	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$43,030	$48,669	$51,595	$53,734	$55,422	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$49,871	$55,510	$58,437	$60,575	$62,263	
Slt	PFOR	Base	$3,510	$42,120	$8,424	$12,636	$16,848	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$31,590
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$30,930	$36,570	$39,496	$41,634	$43,323	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$35,142	$40,782	$43,708	$45,846	$47,535	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$39,354	$44,994	$47,920	$50,058	$51,747	
Lt	PFOR	Base	$3,825	$45,900	$9,180	$13,770	$18,360	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$34,425
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$31,686	$37,326	$40,252	$42,390	$44,079	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$36,276	$41,916	$44,842	$46,980	$48,669	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$40,866	$46,506	$49,432	$51,570	$53,259	

Analyse non officielle de l'admissibilité à l'indemnité pour mutilation accidentelle du RARM

Explications et suppositions énoncées à la fin

Responsabilité du MDN								Responsabilité d'ACC						Admissible à l'ILD/IMA			Non admissible à l'ILD/IMA		
Grade	Niveau de solde	Prime	Mensuel	Annuel	LPRFC @ 10 ans (20 %) (annuel)	LPRFC @ 15 ans (30 %) (annuel)	LPRFC @ 20 ans (40 %) (annuel)	ACC 100 % (perte de deux membres) (annuel)	Pension marié (annuel)	Pension 1 enfant (annuel)	Pension 2 enfants (annuel)	Pension 3 enfants (annuel)	Années de service (LPRFC)	Célibataire avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié 1 enfant avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié 2 enfants avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié 3 enfants avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	RARM @ 75 % (annuel)
Capt		Base	$4,850	$58,200	$11,640	$17,460	$23,280	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$43,650
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$34,146	$39,786	$42,712	$44,850	$46,539	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$39,966	$45,606	$48,532	$50,670	$52,359	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$45,786	$51,426	$54,352	$56,490	$58,179	
Maj		Base	$6,557	$78,684	$15,737	$23,605	$31,474	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$59,013
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$38,243	$43,882	$46,809	$48,947	$50,635	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$46,111	$51,751	$54,677	$56,815	$58,504	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$53,980	$59,619	$62,545	$64,684	$66,372	
Lcol		Base	$7,601	$91,212	$18,242	$27,364	$36,485	$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	< 10 ans	$22,506	$28,146	$31,072	$33,210	$34,899	$68,409
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	10 ans	$40,749	$46,388	$49,314	$51,453	$53,141	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	15 ans	$49,870	$55,509	$58,435	$60,574	$62,262	
								$22,506	$5,639	$2,926	$2,138	$1,688	20 ans	$58,991	$64,630	$67,557	$69,695	$71,383	

Note 1 Le niveau de solde est calculé au taux de rémunération d'un soldat supérieur dans le groupe de solde normalisée conformément à la politique relative aux militaires à faible rémunération en vertu du RARM

Définitions

1 LPRFC correspond à la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* , c'est-à-dire le régime de pension défini pour les membres des FC Les militaires sont assujettis à la LPRFC après 20 années de service à moins qu'ils ne soient libérés pour des raisons médicales, auquel cas, le calcul de la pension commence après 10 années de service C'est ce qu'on appelle communément la pension pour service militaire

2 ACC correspond à Anciens combattants Canada, c'est-à-dire à la pension qui est habituellement versée pour cause d'invalidité

3 RARM correspond au Régime d'assurance-revenu militaire auquel tous les membres des FC sont tenus de contribuer. Il s'agit d'un régime de revenu garanti qui offre un revenu de 75 % avant blessure, réduit de toute pension du Conseil du Trésor du Canada à laquelle le militaire pourrait être admissible

4 LLD correspond à la prestation d'invalidité de longue durée, qui offre une garantie de revenu en vertu du RARM de 75 % du revenu avant blessure, réduit de toute pension accordée par le Conseil du Trésor Les montants varieront selon le grade, l'ancienneté, les années de service, l'état civil, le nombre d'enfants et la gravité de la blessure du militaire

5 IMA correspond à l'indemnité pour mutilation accidentelle qui est calculée de la même façon que l'ILD Elle est accordée en sus de la prestation d'invalidité de longue durée Si le militaire ne se qualifie pas pour l'ILD, il se voit automatiquement refuser l'IMA Voilà le noeud du problème dans le cas du major Henwood, qui estime que l'IMA devrait être versée sous forme de paiement forfaitaire selon la blessure et non pas en fonction du revenu provenant de diverses pensions L'indemnisation pour perte d'un membre ou de la vue devrait être la même pour tous les militaires, quels que soient leur grade, leur ancienneté, leurs années de service, leur état civil et le nombre d'enfants qu'ils ont

Explications et suppositions

1 Cette analyse non officielle ne porte que sur les pertes multiples de membres

2 Les zones en vert ou légèrement ombragées indiquent que le militaire est admissible à l'IMA en vertu de la politique ILD du RARM

3 Les zones en rouge ou plus foncées indiquent que le militaire n'est pas admissible à l'IMA en vertu des politiques ILD actuelles du RARM

Analyse non officielle de l'admissibilité à l'indemnité pour mutilation accidentelle du RARM

Explications et suppositions énoncées à la fin

Responsabilité du MDN								Responsabilité d'ACC						Admissible à l'ILD/IMA			Non admissible à l'ILD/IMA		
Grade	Niveau de solde	Prime	Mensuel	Annuel	LPRFC @ 10 ans (20 %) (annuel)	LPRFC @ 15 ans (30 %) (annuel)	LPRFC @ 20 ans (40 %) (annuel)	ACC 100 % (perte de deux membres) (annuel)	Pension marié (annuel)	Pension 1 enfant (annuel)	Pension 2 enfants (annuel)	Pension 3 enfants (annuel)	Années de service (LPRFC)	Célibataire avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 1 enfant, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 2 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 3 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	RARM @ 75 % (annuel)

4 Les colonnes intitulées grade, niveau de solde, prime, mensuel et annuel correspondent au grade, au niveau de solde et au taux de rémunération mensuel et annuel. Le montant annuel sert aux calculs dans les autres colonnes du tableau.

5 Les calculs figurant dans les colonnes de la LPRFC ne sont que des exemples fondés sur 10, 15 et 20 années de service. Si un militaire est libéré pour raison médicale la pension qu'il touche en vertu de la LPRFC est calculée au taux de 2 % par année pour chaque année de service après 10 années de service. Aucune pension n'est allouée pour moins de 10 années de service.

6 En ce qui concerne la responsabilité d'ACC, les colonnes relatives aux personnes mariées et aux personnes avec enfants correspondent à ce que ACC verse comme pension aux conjoints et aux enfants en sus de la pension pour invalidité. Les pensions versées aux conjoints et aux enfants sont incluses dans les pensions totales que touche le militaire lorsque vient le temps de déterminer l'admissibilité à l'ILD et l'IMA.

7 Les colonnes en couleur indiquent que le militaire est admissible à l'ILD et par défaut, à l'IMA.

8 La colonne RARM @ 75 % (annuel) correspond au seuil de revenu de 75 % avant blessure utilisé pour déterminer l'admissibilité à l'ILD et à l'IMA. Les montants inférieurs au tour du RARM rendent le militaire admissible et ils sont indiqués en vert, alors que les montants excédant le taux du RARM indiqués en rouge ne satisfont pas au seuil de revenu admissible pour recevoir l'ILD et l'IMA, ce qui exclut le militaire.

Analyse du tableau

1 L'IMA différera de manière importante puisque le paiement est basé sur la différence entre l'ILD à 75 % et le montant total des pensions touché sur une période de 36 mois.
Par exemple, un simple soldat comptant 10 années de service touche une pension annuelle approximative, provenant de toutes sources, de 32 533 $ et recevrait par conséquent une IMA de 5 069 $ par année pendant trois ans; tandis qu'un simple soldat comptant 15 années de service reçoit une pension annuelle approximative, de toutes sources, de 37 547 $ et toucherait par conséquent une IMA de 55 $ par année pendant trois ans.

2 Le pourcentage de la couverture augmente considérablement avec le grade. Les militaires qui ont le plus besoin de couverture sont les moins assurés.
Les soldats ne sont assurés qu'à 10 %, aucun soldat avec enfants ne recevrait une IMA en vertu de la formule actuelle d'admissibilité.
Les caporaux sont assurés à 21 %
Les caporaux-chefs sont assurés à 28 %
Les sergents sont assurés à 34 %
Les adjudants sont assurés à 43 %
Les adjudants-maîtres sont assurés à 55 %
Les adjudants-chefs sont assurés à 69 %
Les lieutenants-colonels sont assurés 92 %
La couverture pour les autres catégories d'officier n'a pas été calculée en raison des nombreux niveaux de solde différents.

3 L'analyse évolutive des tendances indique que les soldats qui auraient le plus besoin de l'IMA sont les moins couverts et qu'il y a une hausse importante de la couverture au fur et à mesure que le militaire monte en grade.

4 L'analyse évolutive des tendances indique que les militaires (militaires du rang) qui ont le plus besoin de l'IMA, habituellement ceux qui sont mariés et qui ont une grande famille, sont en fait ceux qui en profitent le moins. Des 30 niveaux de solde normalisée pour militaire du rang, seulement 24 % des militaires qui sont mariés et qui ont trois enfants sont assurés. Aucun soldat ou caporal n'est admissible. Alors que 70 % des militaires du rang célibataires seraient admissibles à l'IMA, dont 100 % des adjudants-chefs.

5 La présente analyse ne porte pas sur les taux de solde de spécialistes 1 et 2 pour militaires du rang (MR).

6 La présente analyse ne porte que sur les officiers dans les catégories des officiers du service général.

Analyse non officielle de l'admissibilité à l'indemnité pour mutilation accidentelle du RARM

Explications et suppositions énoncées à la fin																				
Responsabilité du MDN								**Responsabilité d'ACC**						**Admissible à l'ILD/IMA**			**Non admissible à l'ILD/IMA**		
Grade	Niveau de solde	Prime	Mensuel	Annuel	LPRFC @ 10 ans (20 %) (annuel)	LPRFC @ 15 ans (30 %) (annuel)	LPRFC @ 20 ans (40 %) (annuel)	ACC 100 % (perte de deux membres) (annuel)	Pension marié (annuel)	Pension 1 enfant (annuel)	Pension 2 enfants (annuel)	Pension 3 enfants (annuel)	Années de service (LPRFC)	Célibataire avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 1 enfant, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 2 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	Marié, 3 enfants, avec revenu de pension (ACC) avec 20, 30 et 40 % LPRFC (annuel)	RARM @ 75 % (annuel)
7 Les chiffres utilisés correspondent aux taux mensuels 2002 de pension pour invalidité versés par Anciens combattants Canada en vertu de l'annexe « I » et l'article 75 de la *Loi sur le régime de pensions*.																				
8 Les taux de solde du MDN sont les taux affichés après mars 2002.																				

ANNEXE 11
BIOGRAPHIES DES MEMBRES DU COMITÉ

L'hon. NORMAN K. ATKINS, sénateur

Le sénateur Atkins est né à Glen Ridge, au New Jersey. Sa famille est originaire de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick, où il a longtemps séjourné. Diplômé du Collège Appleby à Oakville (Ontario) et de l'Université Acadia à Wolfville (Nouvelle-Écosse), il a étudié l'économie et obtenu en 1957 un baccalauréat ès arts. (Le sénateur Atkins a également reçu, en 2000, un doctorat honoris causa en droit civil de l'Université Acadia, son alma mater.)

Ancien président de Camp Associates Advertising Limited, un cabinet réputé ayant pignon sur rue à Toronto, le sénateur Atkins a également joué un rôle actif dans l'industrie, notamment au poste de directeur de l'Institut de la publicité canadienne qu'il a occupé au début des années 80.

Toujours dans le domaine des communications, le sénateur Atkins a, au fil des ans, participé à plusieurs causes importantes et organisé un grand nombre de manifestations. Pour ne citer que quelques-unes de ses nombreuses contributions, il a ainsi consacré son temps et ses énergies à Diabète Canada, à la Juvenile Diabetes Foundation, au Centre pour enfants Dellcrest, au Front commun pour la santé en Ontario, à la campagne Partenaires santé de la fonction publique fédérale ainsi qu'à la campagne de levée de fonds Camp Trillium – Rainbow Lake.

Le sénateur Atkins a également collaboré à l'Institut d'engagement politique et au Club Albany de Toronto. (C'est lorsqu'il était, au début des années 80, président de ce prestigieux cercle privé de Toronto, l'un des plus anciens au Canada, que ce cercle a ouvert ses portes aux femmes.)

Le sénateur Atkins s'est très tôt intéressé à la vie politique. Ainsi, pendant l'essentiel des 50 dernières années environ, il a été fort actif au sein du Parti progressiste-conservateur, aussi bien au niveau national qu'au niveau provincial, en particulier en occupant des fonctions de responsabilité pendant plusieurs campagnes électorales et en faisant fonction de conseiller auprès du Très hon. Brian Mulroney et du Très hon. Robert L. Stanfield, ainsi qu'auprès de l'hon. William G. Davis.

Norman K. Atkins a été nommé au Sénat du Canada le 29 juin 1986. Depuis lors, il s'est révélé être un sénateur actif, attentif et informé. Il s'est ainsi tout particulièrement intéressé à un certain nombre de dossiers concernant l'éducation et la pauvreté. Il a également défendu la cause des anciens de la marine marchande canadienne en s'efforçant de faire reconnaître plus équitablement leurs états de service en temps de guerre. M. Atkins a servi dans les forces armées des États-Unis de septembre 1957 à août 1959.

Le sénateur Atkins est actuellement le président du caucus du Parti progressiste-conservateur au Sénat et le vice-président du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, et il est membre du Comité de la sécurité nationale et de la défense et du Sous-comité des affaires des anciens combattants. Il est le président honoraire de la Fondation Dalton K. Camp pour le journalisme à l'Université Saint-Thomas de Fredericton (Nouveau-Brunswick) et il est membre du conseil consultatif de la School of Business de l'Université Acadia.

L'hon. JOSEPH A. DAY, sénateur

Le sénateur Joseph Day, qui a été nommé au Sénat par le très honorable Jean Chrétien, représente le Nouveau-Brunswick et la division sénatoriale de Saint John-Kennebecasis. Il siège au Sénat du Canada depuis le 4 octobre 2001.

Il fait actuellement partie des Comités sénatoriaux suivants : de l'agriculture et des forêts; de celui de la sécurité nationale et de la défense ainsi que du Sous-comité des anciens combattants, des finances nationales et des transports et communications. Il est vice-. président des finances nationales ainsi que du sous-comité des anciens combattants. Parmi ses champs d'intérêt et de spécialisation, notons les suivants : sciences et technologie, défense, commerce international et droits de la personne, patrimoine et alphabétisation. Il est membre de plusieurs associations interparlementaires, dont l'Association législative Canada-Chine et l'Union interparlementaire.

Le sénateur Day, avocat et ingénieur néo-brunswickois bien connu, a eu une belle carrière privée en droit. Ses intérêts juridiques portent sur les brevets et les marques et sur la propriété intellectuelle. En plus d'avoir été admis aux barreaux du Nouveau-Brunswick, du Québec et de l'Ontario, il est spécialiste agréé en matière de propriété intellectuelle au Barreau du Haut-Canada et membre de l'Institut de la propriété intellectuelle du Canada. Récemment (1999-2000), il a agi comme président et directeur général de la New Brunswick Forest Products Association. En 1992, il s'est joint à titre de conseiller juridique à la J.D. Irving Ltd., conglomérat ayant d'importants intérêts dans des domaines comme la foresterie, les pâtes et papiers et la construction navale. Avant 1992, il a pratiqué le droit chez

Gowling & Henderson à Kitchener-Waterloo, Ogilvy Renauld à Ottawa et Donald F. Sim à Toronto, où sa carrière a démarré en 1973.

Membre actif de la collectivité, le sénateur Day occupe en ce moment la présidence de la fondation et du conseil d'administration du Dr. V.A. Snow Centre Nursing Home, de même que du conseil des associés des Archives provinciales du Nouveau-Brunswick. Parmi beaucoup d'activités bénévoles, il a rempli diverses fonctions à l'Association du Barreau canadien et dans d'autres organisations professionnelles, et a été président national de l'association des anciens (1996) et de la fondation (1998-2000) du Royal Military College Club of Canada.

Le sénateur Day a obtenu un baccalauréat en génie électrique du Collège militaire royal du Canada, un baccalauréat en droit de l'Université Queen et une maîtrise en droit du Osgoode Hall.

L'honorable COLIN KENNY, sénateur

Profil de carrière

L'honorable Colin Kenny a prêté serment le 29 juin 1984 à titre de représentant de la province de l'Ontario. De 1970 à 1979, il a exercé au bureau du Premier ministre les fonctions d'adjoint spécial, de directeur des opérations et de conseiller en politiques. Il a aussi été adjoint au secrétaire principal du Premier ministre, le très honorable Pierre Trudeau.

Rôle au sein de comités

Au cours de sa carrière au Parlement, le sénateur Kenny a siégé à de nombreux comités, dont le Comité spécial sur le terrorisme et la sécurité publique (1986-1988 et 1989-1991), le Comité mixte spécial sur la politique de défense du Canada (1994), et le Comité permanent des banques et du commerce. Il a également été président du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (1995-1997).

En 1995, le sénateur Kenny est devenu le premier sénateur à faire franchir toutes les étapes, au Parlement, à un projet de loi émanant d'un sénateur. Ce projet de loi créait la *Loi sur les carburants de remplacement*, qui stipule que 75 % des véhicules automobiles exploités par l'ensemble des organismes fédéraux et des sociétés d'État doivent fonctionner aux carburants de remplacement d'ici 2004.

Le sénateur Kenny est actuellement président du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense. Il est aussi membre du comité directeur du Comité sénatorial permanent de l'énergie, de

l'environnement et des ressources naturelles, comité dont il était auparavant le vice-président. Le sénateur Kenny fait partie de ce comité depuis 1985.

Questions de défense
Le sénateur Kenny a été élu rapporteur de la Commission de la sécurité et de la défense de l'Association parlementaire de l'OTAN. Il a occupé auparavant les postes de président de la Sous-commission sur l'avenir de la sécurité et des capacités de défense et de vice-président de la Sous-commission sur l'avenir des forces armées de l'Assemblée parlementaire de l'OTAN.

L'honorable MICHAEL A. MEIGHEN, sénateur

Nommé au Sénat en 1990, l'honorable Michael Meighen a fait partie de différents comités sénatoriaux permanents, notamment ceux des banques et du commerce, des pêches, de la sécurité nationale et de la défense, et a présidé le Sous-comité des affaires des anciens combattants. Il a aussi été membre du Comité mixte spécial sur la politique de défense du Canada et du Comité mixte spécial sur le renouvellement du Canada.

Au cours de sa carrière en pratique privée, le sénateur Meighen a été avocat au sein du cabinet Ogilvy Renault et conseiller juridique auprès de la Commission Deschênes sur les criminels de guerre. Il a présidé le Cundill Funds (Vancouver) et siégé au conseil d'administration de la Deutsche Bank Canada, de Paribas Participations Limited, d'AMJ Campbell Inc. et de J.C. Clark Ltd. (Toronto).

Au chapitre des activités communautaires, le sénateur Meighen a notamment oeuvré auprès de l'Armée du Salut, du Festival de Stratford, du Toronto and Western Hospital, de la Fondation de recherche canadienne du cancer de la prostate, de la Fédération du saumon Atlantique, de la Fondation T.R. Meighen, du University of King's College (chancelier), du Centre for Cultural Management de l'Université de Waterloo, de l'Université Laval et de l'Université McGill.

Le sénateur Meighen est diplômé de l'Université McGill et de l'Université Laval. Il vit à Toronto avec sa femme Kelly et leurs trois enfants

L'honorable John (Jack) Wiebe, sénateur

Le sénateur Jack Wiebe est l'un des plus éminents citoyens de la Saskatchewan. Cet agriculteur très prospère a aussi siégé à l'assemblée législative de la Saskatchewan.

Nommé Lieutenant-Gouverneur de la Saskatchewan en 1994, il était le premier agriculteur à accéder à cette fonction depuis près de 50 ans.

Le sénateur Wiebe s'est d'abord fait connaître en Saskatchewan pour son leadership au sein de la communauté agricole. Lui et sa famille ont bâti une exploitation agricole prospère dans le district Main Centre de la province. De 1970 à 1986, il a été propriétaire et président de la compagnie L&W Feeders Ltd.

Le sénateur Wiebe a été l'un des animateurs du mouvement des coopératives et a collaboré activement au Comité de mise en commun du blé de Main Centre, à la caisse de crédit de Herbert, à la coopérative de Herbert et au conseil de la coopérative de la Saskatchewan. Il a également été membre du syndicat du blé et de l'association des éleveurs de la Saskatchewan. Il préside actuellement la section de la Saskatchewan du Conseil de liaison des Forces canadiennes.

Le sénateur Wiebe a été élu en 1971 et en 1975 comme député de la circonscription de Morse à l'assemblée législative de la Saskatchewan.

Lui et son épouse Ann sont les parents de trois filles et ont quatre petits-enfants.

(Sénateur Wiebe)

Membre actuel du/des comité(s) du Sénat suivant(s) :
Agriculture et forêts, vice-président
Sécurité nationale et défense
Sous-comité des affaires des anciens combattants
Règlements, de la procédure et des droits du parlement